

**ANALISIS DAMPAK *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA DAN  
KEPUASAN KERJA INTERNAL AUDITOR  
(Penelitian Terhadap Internal Auditor Di Jawa Tengah)**

Tesis

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi



Diajukan oleh:

Nama : Alvaro Amaral Menezes  
NIM : C4C 006 343

Kepada  
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
TAHUN 2008

**ANALISIS DAMPAK *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA DAN  
KEPUASAN KERJA INTERNAL AUDITOR  
(Penelitian Terhadap Internal Auditor Di Jawa Tengah)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Alvaro A. Menezes

NIM C4C006343

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 25 November 2008

Dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

**Susunan Tim Penguji**

Pembimbing I

Pembimbing II

**Prof. Dr. M. Syafruddin, MSi, Ak**

**Dra. Zulaikha, MSi, Ak**

**Anggota Tim Penguji**

**Drs. Rahardja, MSi, Ak**

**Dr. Tarmizi Achmad, MBA, Ak**

**Dr. Agus Purwanto, MSi, Ak**

Semarang, 25 November 2008  
Program Pascasarjana Universitas Diponegoro  
Program studi Magister Akuntansi  
Ketua Program

**Dr. Abdul Rohman, MSi, Ak**

***Motto***

***Tidak ada sesuatu yang mudah di dunia ini tetapi segala sesuatunya mungkin.***

***Winston Churchill***

***Bekerja keraslah dan Berharaplah kepadaNya, dan semuanya akan menjadi indah pada saatnya.***

***Benaya***

***Persembahan***

***Tesis ini saya persembahkan kepada keluarga yang selalu menjadi inspirasi luar biasa bagi pencapaian saya sejauh ini.***

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, Tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 25 November 2008

Alvaro Menezes

## ***Abstract***

*The purpose of this research is to examine whether internal auditors' job performance and/or job satisfaction are related to differences in the personality variable locus-of-control.*

*The data of the study was collected from the firms' internal auditors at Central Java who completed and returned the questionnaires. The data was gotten by distributing the questionnaires directly to the respondents. 500 questionnaires was distributed and 80 of them (19,20%) was used as the analysis samples. The data analysis used was Mann-Whitney Test in SPSS ver. 15.0.*

*The study finds that those internal auditors with internal locus of control appear to outperform cohorts with external traits. Contrary to expectations, reported job satisfaction levels for internals are not significantly different from sample members with external locus of control.*

***Keywords:*** *Locus of Control, Job satisfaction, Job Performance, Internal auditor.*

## Abstraksi

Tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis apakah kinerja dan kepuasan kerja internal auditor berhubungan dengan perbedaan *locus of control*.

Data dari penelitian ini dikumpulkan dari internal auditor perusahaan-perusahaan yang ada di Jawa Tengah yang melengkapi dan mengembalikan kuesioner. Data diperoleh dengan membagikan secara langsung kepada internal auditor. Sebanyak 500 kuesioner telah dibagikan dan 80 (19,20%) kuesioner digunakan sebagai sampel untuk analisis. Analisis data dengan Uji Mann-Whitney dalam SPSS ver.15.0.

Hasil penelitian menemukan bahwa internal auditor yang memiliki *locus of control* internal memiliki kinerja yang lebih tinggi dari internal auditor yang memiliki *locus of control* eksternal. Bertolak belakang dengan hipotesis, level kepuasan kerja untuk internal auditor yang memiliki *locus of control* internal secara statistic tidak berbeda dengan internal auditor yang memiliki *locus of control* eksternal.

**Kata Kunci :** *Locus of Control*, Kinerja, Kepuasan kerja, Internal auditor.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas RahmatNya, sehingga tesis ini dapat selesai sebagai tugas akhir dalam memperoleh Magister Sains di Program Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang. Awal dan proses hingga selesainya penulisan tesis ini tidak terlepas dari segala bentuk bantuan dan masukan dari berbagai pihak, maka untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Syafruddin, MSi., Ak. Selaku pembimbing utama, yang menjadi tempat bertanya dan sumber informasi sejak awal dan proses hingga selesainya penyusunan tesis ini.
2. Ibu Dra. Zulaikha, MSi., Akt. Selaku pembimbing pendamping/anggota yang sangat sabar dan antusias dalam memberikan bimbingan dan arahan selama proses hingga selesainya penulisan tesis ini.
3. Bapak Drs. Rahardja, MSi, Ak, bapak Dr. Tarmizi Achmad, MBA, Ak, dan bapak Dr. Agus Purwanto, MSi, Ak, selaku penguji saya yang telah memberikan banyak masukan dan kritikan yang bersifat konstruktif.
4. Para staf Dosen Program Studi Magister Sains Akuntansi Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang, yang telah memberikan banyak pengalaman selama di bangku kuliah dan memberikan banyak informasi penting.
5. Seluruh Staf Pengelola dan Admisi Program Studi Magister Sains Akuntansi Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang, yang telah memberikan dukungan administratif akademis selama proses hingga selesainya tesis ini.
6. Dekan dan Pembantu Dekan, Ketua Jurusan Auntansi, Staf Karyawan yang telah memberikan dukungan untuk studi di Program Magister Sains Akuntansi Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang.
7. Keluarga; Bapak, Ibu, Adik-adik, yang selalu mendukung sepanjang waktu.

8. Febra Robiyanto, S.E, M.Si, Akt., Ahmad Luthfi, S.E, M.Si, serta rekan mahasiswa Program Studi Magister Sains Akuntansi Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang, khususnya angkatan XVI.

Akhirnya kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, saya mengucapkan banyak terimakasih atas semua bantuan yang diberikan.

Semarang, 25 November 2008

Penulis



## DAFTAR ISI

|                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| Halaman Judul .....                   | i    |
| Halaman Pengesahan Tesis .....        | ii   |
| Motto dan Persembahan .....           | iii  |
| Surat Pernyataan Keaslian Tesis ..... | iv   |
| Abstract .....                        | v    |
| Abstraksi .....                       | vi   |
| Kata Pengantar .....                  | vii  |
| Daftar Isi .....                      | ix   |
| Daftar Tabel .....                    | xiii |
| Daftar Lampiran .....                 | xiv  |
| Daftar Gambar .....                   | xv   |

### Halaman

## BAB I. PENDAHULUAN

|   |          |
|---|----------|
| 1.1. Latar Belakang Masalah .....       | 1        |
| 1.2. Rumusan Masalah .....              | 7        |
| <b>1.3. Tujuan Penelitian .....</b>     | <b>8</b> |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....           | 8        |
| <b>1.5. Sistematika Penulisan .....</b> | <b>9</b> |

## BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 2.1. Telaah Teori .....            | 10 |
| 2.1.1. Akuntansi Keperilakuan..... | 10 |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.1.2. Kinerja Auditor.....   | 17        |
| 2.1.3. Kepuasan Kerja.....  | 20        |
| 2.1.4. <b>Pengertian Internal Auditor.....</b>                          | <b>22</b> |
| 2.2. <b>Review Penelitian Terdahulu.....</b>                            | <b>36</b> |
| 2.3. <b>Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis.....</b> | <b>39</b> |
| 2.3.1. <b>Hubungan <i>Locus of Control</i> dan Kinerja.....</b>         | <b>39</b> |
| 2.3.2. <b>Hubungan <i>Locus of Control</i> dan Kepuasan Kerja.....</b>  | <b>40</b> |

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

|   |           |
|---|-----------|
| 3.1. Disain Penelitian .....                                    | 43        |
| 3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....               | 43        |
| 3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel..... | 44        |
| 3.3.1. Variabel Penelitian .....                                | 44        |
| 3.3.2. Definisi Operasional Variabel .....                      | 45        |
| 3.3.2.1. <i>Locus of Control</i> .....                          | 45        |
| 3.3.2.2. Kinerja Auditor .....                                  | 46        |
| 3.3.2.3. Kepuasan Kerja .....                                   | 46        |
| 3.4. <b>Lokasi Penelitian .....</b>                             | <b>47</b> |
| 3.5. <b>Prosedur Pengumpulan Data .....</b>                     | <b>47</b> |
| 3.6. <b>Teknik Analisis .....</b>                               | <b>48</b> |
| 3.6.1. <b>Statistik Deskriptif .....</b>                        | <b>49</b> |
| 3.6.2. <b>Uji Kualitas Data .....</b>                           | <b>49</b> |
| 3.6.3. <b>Uji Homogenitas Varian .....</b>                      | <b>50</b> |

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 3.6.4. Uji Normalitas ..... | 50 |
| 3.6.5. Uji Hipotesis .....  | 50 |

#### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|   |    |
|---|----|
| 4.1. Deskripsi Data .....                       | 52 |
| 4.2. Profil Responden .....                     | 53 |
| 4.3. Uji Kualitas Data .....                    | 54 |
| 4.3.1 Uji Reliabilitas .....                    | 55 |
| 4.3.2 Uji Validitas .....                       | 55 |
| 4.4. Uji Homogenitas Varian .....               | 57 |
| 4.5. Uji Normalitas .....                       | 58 |
| 4.6. Statistik Deskriptif .....                 | 59 |
| 4.7. Uji Hipotesis .....                        | 60 |
| 4.7.1 Pengujian Hipotesis Satu .....            | 61 |
| 4.7.2 Pengujian Hipotesis Dua .....             | 62 |
| 4.8. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis ..... | 64 |
| 4.8.1 Hipotesis Pertama .....                   | 64 |
| 4.8.2 Hipotesis Kedua .....                     | 65 |

#### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan .....             | 67 |
| 5.2. Keterbatasan Dan Saran ..... | 68 |

|                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| <b>5.3. Implikasi .....</b>           | <b>69</b> |
| <b>5.3.1 Implikasi Teoritis .....</b> | <b>69</b> |
| <b>5.3.2 Implikasi Praktis .....</b>  | <b>70</b> |

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman   |
|--|-----------|
| Tabel 4.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner .....  | 53        |
| <b>Tabel 4.2 Profil Responden .....</b>  | <b>53</b> |
| <b>Tabel 4.3 Ringkasan Uji Validitas .....</b>   | <b>56</b> |
| <b>Tabel 4.4 Ringkasan Uji Homogenitas Varian .....</b>  | <b>57</b> |
| <b>Tabel 4.5 Ringkasan Uji Normalitas .....</b>  | <b>58</b> |
| <b>Tabel 4.6 Ringkasan Statistik Deskriptif .....</b>  | <b>59</b> |
| Tabel 4.7 Perbandingan <i>Mean Rank Locus of Control</i> internal dan <i>Locus of Control</i><br>Eksternal ..... | 60        |
| <b>Tabel 4.8 Ringkasan Uji Mann-Whitney .....</b>  | <b>61</b> |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Kuesioner

Output Uji Mann-Whitney

Output Uji Reliabilitas dan Validitas

Output Uji Homogenitas Varian

Output Uji Normalitas

Statistik Deskriptif

Rangkuman Jawaban Responden

## DAFTAR GAMBAR

|   | Halaman   |
|---|-----------|
| <b>Gamar 2.1    Kerangka Pemikiran Teoritis .....</b> | <b>42</b> |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Auditor merupakan profesi yang lahir dan besar dari tuntutan publik akan adanya mekanisme komunikasi independen antara entitas ekonomi dengan para *stakeholder* terutama berkaitan dengan akuntabilitas entitas yang bersangkutan. Jasa profesional auditor digunakan oleh publik atau pengguna laporan keuangan sebagai salah satu bahan dalam pengambilan keputusan ekonomi.

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Yusup (2007), auditor dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Auditor pemerintah adalah auditor yang bertugas melakukan audit atas keuangan negara pada instansi – instansi pemerintah. Di Indonesia audit ini dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).
2. Eksternal auditor atau akuntan publik adalah seorang praktisi dan gelar profesional yang diberikan kepada akuntan di Indonesia yang telah mendapat izin untuk memberikan jasa audit umum dan *review* atas laporan keuangan, audit kinerja, dan audit khusus serta jasa *nonassurance* seperti jasa konsultasi, jasa kompilasi, jasa perpajakan. Jasa-jasa yang ditawarkan oleh akuntan publik ini dilakukan pada perusahaan terbuka, yaitu perusahaan yang *go public*, perusahaan-perusahaan besar dan juga perusahaan kecil serta organisasi-organisasi yang tidak bertujuan mencari laba. Praktik akuntan publik harus dilakukan melalui suatu Kantor Akuntan Publik (KAP).



3. Internal auditor merupakan auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karenanya berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut. Tugas utamanya ditujukan untuk membantu manajemen perusahaan tempat dimana ia bekerja.

Memasuki era globalisasi dimana persaingan dalam dunia usaha semakin ketat, perusahaan diharuskan membuat kebijakan dan strategi yang tepat untuk memanfaatkan secara optimal penggunaan berbagai sumber dana dan sumber daya yang ada. Halim (2004), menjelaskan bahwa kegiatan perusahaan diharapkan dapat berjalan dengan baik, mempunyai tingkat efisiensi yang cukup tinggi, dan hasil yang efektif. Oleh karena itu diperlukan internal auditing dalam perusahaan untuk dapat menilai kegiatan yang berkaitan dengan bisnis yang ada di perusahaan. Dalam hal ini peranan internal auditing dapat diartikan sebagai kegiatan penilaian yang independen, yang ada dalam organisasi, dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa kepada manajemen (Halim, 2004).

Sejak akhir tahun 1990-an (Nagy dan Cenker, 2002), *The Institute of Internal Auditor* telah mengadopsi fungsi baru dari internal auditor. Internal auditor bukan lagi sebagai *watchdog* tetapi sebagai konsultan yang dapat memberikan nilai tambah (*add value*) bagi operasional perusahaan. Fungsi internal auditor yang secara tradisional sebagai pendeteksi pengendalian telah bergeser yaitu sebagai mitra atau konsultan intern sehingga keberadaan internal auditor diapresiasi secara positif sebagai *problem solver* dan *agent of change* (Sardjono, 2007).

Pergeseran fungsi tersebut menuntut internal auditor harus mampu menjawab tantangan dengan meningkatkan kualitas kerjanya sehingga keberadaannya dapat memberikan nilai tambah yang signifikan, efisien, dan efektif. Di lain pihak, perusahaan mengandalkan fungsi departemen internal audit untuk membantu memastikan bahwa proses

manajemen risiko, lingkup pengendalian secara keseluruhan dan efektivitas kinerja dari proses usaha telah konsisten dengan ekspektasi manajemen.

Dengan demikian terjadi pergeseran peranan internal auditor, yaitu dari sekedar pelaksana fungsi penilai (*appraisal*) pelaksanaan kepatuhan yang cenderung memperlakukan *auditee* sebagai obyek, ke arah peran penjamin (*assurance*) melalui perannya sebagai konsultan, sehingga dalam pelaksanaan audit, internal auditor tidak sekedar dituntut menemukan permasalahan namun sekaligus menjadi bagian dari solusi dan memberikan usulan perbaikan. Meningkatnya peran internal auditor tidak lepas dari kasus yang terjadi pada Enron sehingga telah menarik perhatian baik Security Exchange Commission maupun perusahaan – perusahaan untuk meningkatkan fungsi internal auditor dan menghilangkan outsourcing fungsi internal audit (Kwon and Banks, 2002).

Departemen internal audit di banyak perusahaan dengan bercermin pada tren dunia akuntan publik (Lemon *et al.*, 2000), mengkaji ulang cara internal auditor memberikan pelayanan jasa audit bagi perusahaannya. Contoh dari berbagai upaya yang dilakukan untuk mengkaji ulang internal audit seperti yang ditekankan dalam literatur – literatur praktis beberapa tahun terakhir ini seperti di perusahaan Aetna life and Casualty (Harrington dan Shepard, 1996; Harrington, 1997). Perusahaan ini menata ulang departemen internal auditnya dengan cara meninggalkan budaya lama, menciptakan standar norma baru bagi departemen, menciptakan kemitraan dengan pelanggan, menyederhanakan proses audit, menciptakan paket konferensi yang terbuka, mengadopsi pengauditan *stop-and-go*, menghilangkan pekerjaan yang berulang - ulang, mengurangi dokumentasi, memaksimalkan sumber daya manusia, pelatihan keahlian perangkat lunak.

Upaya yang juga dilakukan oleh perusahaan keuangan CNA (Mc Donald dan Colombo, 2001) dalam menata ulang departemen internal auditnya, berfokus pada beberapa

langkah kunci yaitu mengidentifikasi ekspektasi *stakeholder*, menentukan faktor – faktor pendorong nilai, mengembangkan penyesuaian model sumber daya manusia, melaksanakan analisis *gap*. Perusahaan Asea Brown Boveri (Plumly dan Dudley, 2002), menata ulang departemen internal auditnya berfokus pada bagaimana mempekerjakan internal auditor yang tepat, memperbaiki proses audit, menggunakan platform elektronik, fokus pada kolaborasi. Perusahaan John Hancock Financial Service (Robitaille, 2004), menata ulang departemen internal auditnya dengan cara menetapkan kerangka ERA (*End-Result-Auditing*) sebagai dasar semua operasi, mengadakan pelatihan pengendalian, memperbaiki praktek audit, pengembangan staf audit.

Seperti yang ditekankan oleh Harrington dan Shepard (1996) dan juga oleh Mc Donald dan Colombo (2001, p. 71), bagian integral dari proses penataan ulang adalah mendefinisikan secara jelas ekspektasi kinerja, sementara dalam waktu yang bersamaan, memperbaiki potensi untuk pengembangan karir yang ditujukan bagi para anggota tim internal audit. Lebih lanjut, MacDonald dan Colombo (2001) secara spesifik menjelaskan bahwa salah satu tujuan dari perusahaan yang paling menantang adalah untuk menarik, mengembangkan secara terus menerus, dan mempertahankan para internal auditor yang sudah berpengalaman dalam perusahaannya.

Hasil penelitian mengenai hubungan struktur tugas dengan *Locus of Control* pada perusahaan *Big Six* (sekarang *Big Four*) (Hyatt dan Prawitt, 2001), menyatakan bahwa bagi para auditor yang berasal dari perusahaan yang cenderung tidak terstruktur, auditor yang memiliki kecenderungan *Locus of Control* internal (keyakinan bahwa hasil lebih didasari oleh perilaku atau input mereka) berkinerja lebih baik daripada auditor dengan *Locus of Control* eksternal. Hyatt dan Prawitt (2001) juga menyatakan bahwa *Locus of Control* internal secara signifikan berhubungan dengan tingkat pengalaman untuk perusahaan yang cenderung tidak

terstruktur, namun tidak demikian pada perusahaan yang lebih terstruktur. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Locus of Control* dan tingkat pengalaman di dalam perusahaan yang tidak terstruktur bisa menjadi fungsi adanya kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi auditor yang memiliki *Locus of Control* internal dalam lingkungan perusahaan yang tidak terstruktur.

Kartika dan Wijayanti 2007 meneliti tentang pengaruh kinerja auditor dan penerimaan perilaku disfungsional audit. Hasil analisis terhadap sampel yang terdiri dari 140 auditor di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta menjelaskan bahwa karakteristik individual auditor mempengaruhi secara signifikan kinerja auditor, dimana auditor yang memiliki *Locus of Control* internal berkinerja lebih baik dari auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

Berdasarkan sampel yang terdiri dari 50 orang internal auditor yang berasal dari enam perusahaan AS yang berkedudukan di wilayah Midwest, penelitian yang dilakukan oleh Dennis M. Patten (2005) menjelaskan bahwa, studi ini memberikan hasil yang sama seperti yang dikemukakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001). Hasilnya menyatakan bahwa internal auditor dengan kecenderungan *Locus of Control* internal memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Akan tetapi, hasil penelitian tersebut bergantung pada bagaimana cara mengkategorikan *Locus of Control* internal.

Tingkat kepuasan kerja bagi internal auditor dengan *Locus of Control* internal (terlepas dari skema klasifikasi yang digunakan) tidak berbeda secara signifikan dari anggota sampel internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Namun demikian, internal auditor yang memiliki konflik yang nyata antara *Locus of Control* mereka dan persepsi mereka terhadap tingkat struktur audit menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang secara signifikan lebih rendah daripada internal auditor yang tanpa konflik semacam itu.

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu, studi ini akan meneliti karakteristik variabel *locus of control* dan implikasinya terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal auditor, sehingga dapat memberikan wawasan yang berguna dan dapat membantu departemen internal audit dan perusahaan di Indonesia untuk menciptakan kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik dan kemampuan untuk mempertahankan staf internal auditornya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil penelitian Hyatt dan Prawitt (2001) dan Dennis M. Patten (2005), studi ini mencoba meneliti kembali variabel-variabel kinerja dan kepuasan kerja internal auditor. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Dennis M. Patten (2005) terhadap internal auditor yang bekerja pada departemen internal audit perusahaan-perusahaan di USA.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Dennis M. Patten (2005) terletak pada lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, serta jumlah dan perusahaan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *personally administered questionnaires*. Dengan metode ini paket survei disampaikan dan dikumpulkan langsung oleh peneliti, sehingga peneliti berhubungan langsung dengan responden dan memberikan penjelasan seperlunya mengenai tujuan survei dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden sedangkan Dennis M. Patten menggunakan teknik *mail survey*. Penelitian Dennis M. Patten (2005) dilakukan pada 6 perusahaan manufaktur di USA, sedangkan penelitian ini dilakukan pada 59 perusahaan besar baik manufaktur maupun jasa serta bank di Indonesia yang berkedudukan di wilayah Jawa Tengah.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan menunjukkan tingkat kinerja lebih tinggi dibandingkan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal?
2. Apakah internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan mengalami tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis apakah *Locus of Control* berdampak terhadap kinerja internal auditor.
2. Menganalisis apakah *Locus of Control* berdampak terhadap kepuasan kerja internal auditor.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi kontribusi praktis bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat lebih efektif dalam memberdayakan karyawan khususnya departemen internal audit.
2. Penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat bagi para supervisor dalam hubungannya dengan tindakan supervisi yang mereka lakukan terhadap internal auditor berdasarkan pada *Locus of Control*.
3. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melihat perilaku internal auditor dalam menghadapi tantangan yang mungkin akan dihadapi dalam pekerjaannya, selain itu dapat menjadi kontribusi tambahan terhadap pengembangan teori dalam literatur akuntansi tentang karakteristik individu auditor dalam hubungannya dengan kinerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga dapat

menjadi acuan bagi penelitian lebih lanjut mengenai kinerja dan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh *Locus of Control*.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan tesis dibagi dalam lima bagian utama, yaitu:

Bab I membahas pendahuluan, yaitu tentang fenomena empiris yang menjadi latar belakang penelitian. Selanjutnya bab tersebut akan menguraikan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II membahas teori dan konsep yang terkait dengan penelitian antara lain teori dan konsep mengenai internal audit, *Locus of Control*, kinerja, kepuasan kerja, dan review penelitian terdahulu. Selain itu juga dibahas kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis penelitian.

Bab III membahas metodologi yang digunakan dalam penelitian, terdiri dari disain penelitian, populasi dan sampel penelitian, lokasi penelitian, prosedur pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel dan teknik analisis.

Bab IV membahas hasil penelitian dan pembahasan, antara lain deskripsi data, profil responden, uji kualitas data, uji homogenitas varian, uji normalitas, pengujian hipotesis, dan penjelasan yang mendukung dalam rangka pengambilan kesimpulan penelitian.

Bab V membahas kesimpulan dan saran, serta keterbatasan dari hasil penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Berbagai literatur dan hasil penelitian yang menguji pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja akan dibahas dalam bab ini. Kajian teoritis dan berbagai hasil penelitian tersebut merupakan landasan teoritis bagi pengembangan model dalam kerangka pemikiran hipotesis dan perumusan hipotesis pada penelitian ini.

#### **2.1 Telaah Teori**

##### **2.1.1. Akuntansi Keperilakuan (*Bahavioral Accounting*)**

Kontributor utama terhadap ilmu keperilakuan adalah psikologi, sosiologi dan psikologi sosial yang mana mencoba menggambarkan dan menjelaskan perilaku manusia walaupun secara keseluruhan ketiga disiplin tersebut memiliki perbedaan perspektif mengenai kondisi manusia. Psikologi terutama adalah disiplin ilmu dengan kajian bagaimana cara seorang individu bertindak. Di pihak lain, sosiologi dan psikologi sosial, memusatkan perhatian pada perilaku kelompok sosial. Penekanan keduanya adalah pada interaksi antara orang – orang, dan bukan pada rangsangan fisik. Perilaku diterangkan dalam kaitannya dengan hubungan sosial, pengaruh sosial dan dinamika kelompok (Siegel dan Marconi, 1986).

Akuntansi keperilakuan lebih fokus kepada hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi (Ikhsan dan Ishak, 2005). Ruang lingkup akuntansi keperilakuan terdiri dari:



1. Aplikasi dari konsep ilmu keperilakuan terhadap disain dan konstruksi sistem akuntansi,
2. Studi tentang reaksi manusia terhadap format dan isi laporan akuntansi,
3. Cara dengan mana informasi diproses untuk membantu dalam pengambilan keputusan,
4. Pengembangan teknik yang dapat mengkomunikasikan perilaku para pemakai data, dan
5. Pengembangan strategi untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku, cita – cita, serta tujuan dari orang – orang yang menjalankan organisasi.

Berikut ini dijelaskan faktor – faktor sosiologi, psikologi, dan psikologi sosial yang relevan dengan akuntansi keperilakuan (Siegel dan Marconi, 1989). Faktor – faktor ini meliputi sikap, motivasi, persepsi, pembelajaran, dan kepribadian. Berikut penjelasannya:

a) Sikap

Sikap adalah suatu hal yang mempelajari mengenai seluruh tendensi tindakan, baik yang menguntungkan maupun kurang menguntungkan, tujuan manusia, obyek, gagasan, atau situasi.

b) Motivasi

Motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

c) Persepsi

Persepsi adalah bagaimana orang-orang melihat atau menginterpretasikan peristiwa, obyek, serta manusia.

d) Pembelajaran

Pembelajaran didefinisikan sebagai proses dimana perilaku baru diperlukan.

e) Kepribadian

Kepribadian mengacu pada bagian karakteristik psikologi dalam diri seseorang yang menentukan dan mencerminkan bagaimana orang tersebut merespons lingkungannya. Kepribadian adalah inti sari dari perbedaan individu.

Para akuntan, peneliti operasional dan ahli manajemen telah mengembangkan faktor-faktor psikologi dan psikologi sosial untuk masalah pengendalian. Ilmu sosiologi dan psikologi juga dikonsentrasikan pada pengendalian seperti halnya sosial dan fenomena personal (Hopwood, 1974).

Studi telah menunjukkan korelasi positif yang kuat antara *Locus of Control* eksternal dan kemauan untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk meraih tujuan personal (Gable dan Dangelo, 1994; Solar dan Bruehl, 1971). Dalam konteks auditing, penipuan atau manipulasi akan dilakukan dalam bentuk memanipulasi proses audit dalam upaya untuk mencapai tujuan kinerja individual. Pengurangan kualitas audit yang dihasilkan dari kegiatan ini dipandang sebagai perlunya pengorbanan dalam upaya bagi individu untuk *survive* dalam lingkungan audit (Donnelly *et.al*, 2003). (Kelly dan Margheim 1990, dalam Maryanti, 2005) menjelaskan bahwa auditor yang memiliki *Locus of*

*Control* eksternal cenderung terkait *RAQ behavior* (*Reduction Audit Quality*) daripada auditor yang memiliki *Locus of Control* internal. *RAQ behavior* adalah tindakan yang diambil oleh auditor untuk efektifitas pengumpulan bukti. Efektifitas audit ini terpengaruh karena auditor memilih untuk tidak melakukan langkah program audit sama sekali atau melakukan langkah program audit dengan tidak lengkap.

### **Teori Sikap dan Perilaku**

Teori sikap dan perilaku dikembangkan oleh Triandis (1971) yang menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan. Sikap terdiri dari komponen kognitif yaitu keyakinan, komponen afektif yaitu suka atau tidak suka, berkaitan dengan apa yang dirasakan dan komponen perilaku yaitu bagaimana seorang ingin berperilaku terhadap sikap.

Sikap menurut Fishbein dan Ajzen (1975) adalah:

1. Sikap dapat dipelajari,
2. Sikap mendefinisikan prediposisi kita terhadap aspek-aspek yang terjadi di dunia,
3. Sikap memberikan dasar perasaan bagi hubungan antara pribadi kita dengan orang lain,
4. Sikap diatur dan dekat dengan inti kepribadian.

Banyak penelitian telah dilakukan yang berusaha mengkaitkan antara sikap terhadap sesuatu dengan perilaku obyek sikap itu sendiri. Salah satu contoh adalah penelitian yang dilakukan oleh Martin dan Salovey (1996) yang meneliti sikap

terhadap kematian yang dikaitkan dengan perilaku yang berkaitan dengan kesehatan dan menemukan hasil bahwa korelasi antara sikap terhadap kematian dengan latihan fisik (olah raga), sikap dengan perilaku minum alkohol serta sikap dengan perilaku mengendarai mobil setelah minum alkohol.

Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang obyek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, sehingga dengan memandang tiga komponen yang tersusun, yaitu kognitif, afektif, dan perilaku, sangat membantu dalam memahami kerumitan sikap dan hubungan potensial antara sikap dan perilaku. Dalam organisasi, sikap bersifat penting karena mempengaruhi perilaku.

Perilaku adalah sikap yang diekspresikan (*expressed attitudes*). Perilaku dengan sikap saling berinteraksi, saling mempengaruhi satu dengan yang lain. Perilaku merupakan fungsi karakteristik individu dan lingkungan. Karakteristik individu meliputi berbagai variabel seperti motif, nilai-nilai, sifat kepribadian, dan sikap yang saling berinteraksi satu sama lain dan kemudian berinteraksi pula dengan faktor-faktor lingkungan dalam menentukan perilaku.

### **Teori Atribusi**

Teori atribusi menjelaskan bagaimana cara menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Robbins, 1996). Teori ini diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dari cara – cara menilai orang secara berlainan, tergantung makna apa yang dihubungkan (atribusi) ke suatu perilaku tertentu

(Robbins, 1996). Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri (Luthans, 1998 dalam Noor A, 2003), yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal.

Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi dari diri individu yang bersangkutan. Perilaku secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab – sebab luar yaitu terpaksa berperilaku karena situasi (Robbins, 1996).

Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attribution* dan *situational attribution* atau penyebab internal dan eksternal (Robbins, 1996). *Disposition attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi persepsi diri, kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat. Penentu atribusi atau penyebab apakah individu atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor (Robbins, 1996):

1. Konsensus (*consensus*); perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama,
2. Kekhususan (*distinctiveness*); perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan,

3. Konsistensi (*consistency*); perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

### ***Locus of Control***

*Locus of Control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2003). *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966). Konsep *Locus of Control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial.

Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang (Irwandi, 2002). Tipe pertama merupakan tipe *Locus of Control* internal sedang tipe kedua adalah *Locus of Control* eksternal (Robert *et al.*, 1997; Rotter, 1966 dalam Brownell, 1978). Individu dengan *locus of control* internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan (Brownell, 1978 dan Pasewark dan Strauser, 1996) dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif.

Individu yang memiliki *Locus of Control* eksternal sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di

bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1982).

*Locus of Control* berperan dalam motivasi, *Locus of Control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of Control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *Locus of Control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *Locus of Control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *Locus of Control* eksternal (Baron dan Greenberg, 1990 dalam Maryanti, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.

### **2.1.2. Kinerja Auditor**

Kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya (Marier dalam Suartana, 2000). (Dunham, 1984 dalam Maryanti, 2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkatan dimana tujuan

secara aktual dicapai. Kinerja bisa melibatkan perilaku yang abstrak ( Supervisi, perencanaan, pengambilan keputusan). Kinerja termasuk juga dimensi kualitas dan kuantitas. Kinerja adalah fungsi dari usaha. Tanpa usaha, kinerja tidak akan dihasilkan.

Mangkunegara, 2005 menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 1985; Suartana, 2000). Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988). Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja auditor juga seringkali identik dengan kemampuan seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap suatu profesi akuntan (Larkin dan Seweikart, 1992).



Beberapa studi yang dilakukan (Brownell, 1981, 1982; Lefcourt, 1982; Frucot dan Shearon, 1991), menunjukkan bahwa *Locus of Control* berinteraksi secara signifikan dengan karakter pengendalian situasional untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa individu yang tergolong *Locus of Control* internal melakukan pekerjaan lebih baik, dengan mengendalikan sendiri dan turut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Kebalikannya, yang tergolong *Locus of Control* eksternal berkinerja baik pada partisipasi dalam penyusunan anggaran yang kurang atau rendah. Brownell (1981, 1982) mengemukakan bahwa pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran diperkuat dengan adanya *Locus of Control*. Pendapat ini diperkuat oleh Frucot dan Shearon (1991), yang menggunakan sampel manajer di Meksiko, mengatakan bahwa kinerja yang buruk dan ketidakpuasan kerja yang rendah mungkin diperkirakan terjadi konflik antara *Locus of Control* dari manajer dan sikap partisipasi dalam penyusunan anggaran perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hyatt dan Prawitt (2001), memberikan bukti bahwa *Locus of Control* internal diasosiasikan dengan kinerja yang meningkat, karena sifat profesional dan teknis dari lingkungan kerja audit. Penelitian pada internal auditor yang dilakukan oleh Patten (2005), memberikan penjelasan bahwa kinerja berhubungan dengan *Locus of Control* masing – masing individu, dimana auditor dengan persepsi hasil akhir yang berdasarkan tindakannya (*Locus of Control* internal), akan berkinerja lebih baik dibandingkan dengan internal auditor dengan persepsi hasil akhir yang berdasarkan tindakan atau kekuatan lain (*Locus of Control* eksternal).

### 2.1.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai derajat manfaat suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Selain itu, kepuasan kerja cenderung dinilai sebagai suatu sikap, bukan sebagai perilaku (Robbins, 1993). Brown dan Peterson (1993) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa senang, dan terbebas dari rasa tertekan sehingga tidak akan menimbulkan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka, atau suatu perasaan tidak senang pegawai yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis *et al.*, 1985). Locke dalam Judge dan Locke (1993) menjelaskan kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerja mereka (Porter *et al.*, 1974). Menurut Locke *et al.*, (1993) proses pemikiran seseorang akan mempengaruhi tingkat yang dirasakan.

Smith, Kendall, dan Hulin (1969) dalam Ardiansah (2003) menjelaskan bahwa ada lima dimensi kepuasan kerja yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang ditanggapi karyawan secara efektif, yaitu:

1. **Pekerjaan.**

Dimensi ini memperhatikan bagaimana pekerjaan memberikan individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan memikul tanggung jawab,

2. **Gaji.**

Dimensi ini memperhatikan jumlah tertentu dari finansial yang diterima dari pekerjaan, jabatan, yang dilihat pada tingkatan dari yang diterima oleh individu dalam organisasi,

3. **Kesempatan promosi.**

Dimensi ini memperhatikan kesempatan untuk meningkatkan jabatan dalam organisasi,

4. **Supervisi.**

Dimensi ini memperhatikan kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan sikap atau moral dalam pekerjaan,

5. **Rekan kerja.**

Dimensi ini memperhatikan tingkatan dukungan sosial dan bantuan secara teknis yang diberikan oleh rekan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reed *et al.*, 1994 menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan berhubungan negatif dengan keinginan untuk berhenti dari pekerjaan yang telah sesuai dengan auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Patten 2005, menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja bagi internal auditor dengan *Locus of Control* internal tidak berbeda secara signifikan dari anggota sampel internal auditor yang memiliki *Locus of Control*

eksternal. Namun demikian, internal auditor yang memiliki konflik yang nyata antara *Locus of Control* mereka dan persepsi mereka terhadap tingkat struktur audit menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang secara signifikan lebih rendah dari internal auditor yang tanpa konflik semacam itu.

#### **2.1.4. Pengertian Internal Auditor**

*The Institute of Internal Auditors* yang terdapat dalam *Standard for Professional Practice of Internal Auditing*, menyatakan bahwa:

*“Internal audit is an independent, objective assurance and consulting activity that adds value to and improves organization’s operation. It helps an organization accomplish its objective by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance process.”.*

Internal auditor merupakan auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karenanya berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut. Tugas utamanya ditujukan untuk membantu manajemen perusahaan tempat dimana ia bekerja (Yusup, 1987). Ruang lingkup internal auditor meliputi tugas-tugas berikut:

- a. Menelaah reliabilitas dan integritas informasi keuangan dan operasi serta perangkat yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi semacam itu.
- b. Menelaah sistem yang ditetapkan untuk memastikan ketaatan terhadap kebijakan, perencanaan, prosedur, hukum, dan peraturan yang dapat

memiliki pengaruh secara signifikan terhadap operasi dan laporan serta menentukan apakah organisasi telah mematuhi.

- c. Menelaah perangkat perlindungan aktiva dan secara tepat memverifikasi keberadaan aktiva tersebut.
- d. Menilai keekonomisan dan efisiensi sumber daya yang digunakan.

Yusup 1987, menjelaskan bahwa tanggung jawab internal auditor pada berbagai perusahaan sangat beragam tergantung pada perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya internal auditor wajib memberikan laporan langsung kepada pimpinan tertinggi perusahaan (direktur utama), atau ada pula yang melapor kepada pejabat tinggi tertentu lainnya dalam perusahaan (misalnya kepada kontroler), atau bahkan ada pula yang berkewajiban melapor kepada komite audit yang dibentuk oleh dewan komisaris. Jadi pemeriksaan intern yang dilakukan oleh internal auditor adalah merupakan suatu alat pengawasan yang penting untuk mengukur dan menilai keefektifan pengawasan-pengawasan yang ada di dalam perusahaan. AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) memberikan pengertian pengawasan intern sebagai berikut :

*“Internal control comprises the plan of organization and all of the coordinated methods and measures adopted within a business to safeguard its assets, check the accuracy and reliability of its accounting data, promote operational efficiency, and encourage adherence to prescribed managerial policies”.*

### **Kode Etik Internal Auditor**

(Sawyer, 2003), kode etik dimaksudkan untuk meningkatkan budaya etika dalam profesi internal audit secara menyeluruh. Kode etik penting dan tepat untuk profesi internal audit, berisi *assurance* yang obyektif tentang risiko, control, dan tata kelola. Kode etik *The Institute of Internal Auditors* telah melebihi definisi internal audit dengan menyertakan dua komponen penting:

1. Prinsip-prinsip yang relevan dengan profesi dan praktik internal audit,
2. Aturan perilaku (*Rules of Conduct*) yang menggambarkan norma perilaku yang diharapkan dari internal auditor. Aturan-aturan ini merupakan bantuan untuk menginterpretasikan prinsip-prinsip menjadi aplikasi praktis dan ditujukan untuk mengarahkan perilaku etis dari internal auditor.

### **Prinsip-prinsip**

Internal auditor diharapkan menerapkan dan mendukung prinsip-prinsip dasar tertentu yaitu integritas, objektivitas, kerahasiaan, kompetensi.

#### **Integritas**

Integritas internal auditor membentuk kepercayaan sehingga memberi dasar untuk mengandalkan penilaian mereka.

#### **Objektivitas**

Internal auditor menampilkan objektivitas profesional tertinggi dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengomunikasikan informasi tentang aktivitas atau proses yang sedang diuji. Internal auditor membuat penilaian

yang seimbang atas semua kondisi yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan mereka atau pihak lain dalam membuat penilaian.

#### Kerahasiaan

Internal auditor menghargai nilai dan kepemilikan informasi yang mereka terima dan tidak mengungkapkan informasi tanpa wewenang yang tepat kecuali ada kewajiban hukum atau profesional untuk melakukannya.

#### Kompetensi

Internal auditor menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan dalam kinerja jasa internal audit.

### **Aturan Perilaku**

#### 1. Integritas

Internal auditor:

- 1.1. Harus melaksanakan pekerjaan mereka dengan kejujuran dan tanggung jawab,
- 1.2. Harus mematuhi hukum dan membuat pengungkapan yang diharapkan oleh hukum dan profesi,
- 1.3. Tidak boleh dengan sengaja menjadi bagian dari suatu tindakan pelanggaran hukum, aktivitas-aktivitas yang dapat menghilangkan kepercayaan pada profesi internal audit atau pada organisasi,
- 1.4. Harus menghormati dan berkontribusi pada tujuan-tujuan organisasi yang beralasan dan etis.

## 2. Objektivitas

Internal auditor:

- 2.1. Tidak boleh berpartisipasi dalam aktivitas atau hubungan yang dapat menurunkan atau dianggap menurunkan penilaian yang tidak bias. Partisipasi disini termasuk aktivitas-aktivitas atau hubungan yang mungkin ada dalam konflik kepentingan organisasi,
- 2.2. Tidak boleh menerima apa pun yang dapat menurunkan atau dianggap menurunkan pertimbangan profesional mereka,
- 2.3. Harus mengungkapkan semua fakta material yang diketahui, jika tidak diungkapkan, akan mendistorsi pelaporan operasi yang ditelaah.

## 3. Kerahasiaan

Internal Auditor:

- 3.1. Harus berhati-hati dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam rangkaian tugas mereka,
- 3.2. Tidak boleh menggunakan informasi demi keuntungan seseorang atau dengan suatu cara yang akan berlawanan dengan hukum atau merugikan kemakmuran organisasi.

## 4. Kompetensi

Internal auditor:

- 4.1. Hanya boleh bertugas pada jasa di mana mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan,



4.2. Harus menyajikan jasa internal audit yang sesuai dengan *Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*,

4.3. Harus secara terus-menerus meningkatkan keahlian dan efektifitas serta kualitas jasa mereka.

*The Institute of Internal Auditors Professional Practices Department* menetapkan standar untuk memberikan pedoman dalam mengimplementasikan internal auditing baik pada level organisasi maupun level individual auditor, yang meliputi konsultasi dan prinsip – prinsip dasar dalam memberikan jasa internal audit. Standar tersebut terdiri dari: (Sawyer, 2003)

#### ***Standar Atribut***

##### 1000 Tujuan, Wewenang, dan Tanggung Jawab

Tujuan, Otoritas, dan tanggung jawab aktivitas internal audit harus secara formal dijelaskan didalam anggaran dasar perusahaan, sesuai dengan Standar, dan disetujui oleh dewan komisaris.

##### 1100 Independensi dan Objektivitas

Aktivitas internal audit harus independen, dan internal auditor harus obyektif dalam melaksanakan pekerjaannya.

##### 1110 Independensi Organisasional

Manajer internal audit harus memberikan laporan kepada pihak yang memberikan wewenang aktivitas internal audit di dalam perusahaan.

Aktivitas internal audit harus bebas dari intervensi dalam menentukan

keleluasaan internal auditing, keleluasaan melaksanakan pekerjaan, dan keleluasaan mengkomunikasikan hasil audit.

1110.A1 Aktivitas internal audit harus bebas dari ikut campur pihak lain dalam menentukan lingkup internal audit, pelaksanaan kerja, dan pengkomunikasian hasil-hasilnya.

#### 1120 Objektivitas Individu

Internal auditor harus independen, berperilaku tidak memihak, dan menghindari konflik kepentingan.

#### 1130 Penurunan Independensi atau Objektivitas

Jika independensi atau objektivitas internal auditor rusak dalam fakta atau penampilan, masalah tersebut harus diungkapkan kepada pihak yang tepat.

Sifat pengungkapan tergantung pada penurunan tersebut.

1130.A1 Internal auditor harus menghindari penilaian operasi tertentu yang sebelumnya menjadi tanggung jawabnya. Objektivitas dianggap menurun jika seorang auditor melakukan jasa *assurance* untuk suatu aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya pada tahun sebelumnya.

1130.A2 Penugasan jasa *assurance* untuk fungsi-fungsi di mana direktur audit memiliki tanggung jawab harus diawasi oleh pihak di luar aktivitas internal audit.

1130.C1 Internal auditor dapat menyediakan jasa konsultasi yang berhubungan dengan operasi tempat mereka sebelumnya memiliki tanggung jawab.

1130.C2 Jika internal auditor memiliki potensi penurunan independensi atau objektivitas yang berhubungan dengan jasa konsultasi yang diberikan, pengungkapan harus dibuat untuk klien sebelum menerima penugasan tersebut.

## 1200 Keahlian dan Kecermatan Profesional

### 1210 Keahlian

Internal auditor harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka.

1210.A1 Direktur audit harus mendapatkan saran dan bantuan yang kompeten jika staf internal audit kurang pengetahuan, keterampilan, atau kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan seluruh atau sebagian dari penugasan

1210.A2 Internal auditor harus memiliki pengetahuan yang memadai untuk mengidentifikasi indikator-indikator kecurangan namun tidak diharapkan untuk memiliki keahlian dari seseorang yang tanggung jawab utamanya adalah menemukan dan menyelidiki kecurangan.

1210.C1 Direktur audit harus mengurangi penugasan konsultasi atau mengupayakan saran dan bantuan yang kompeten jika staf internal audit kurang memiliki pengetahuan, keterampilan, atau

kompetensi lain yang diharapkan untuk melaksanakan seluruh atau sebagian dari penugasan.

#### 1220 Kecermatan Profesional

Internal auditor harus menerapkan keterampilan dan ketelitian dengan kehati-hatian dan kompetensi yang layak dari seorang auditor.

1220.A1 Internal auditor harus melatih kecermatan profesional.

1220.A2 Internal auditor harus waspada terhadap risiko-risiko yang signifikan yang dapat mempengaruhi objektivitas, operasi, atau sumber daya.

1220.C1 Internal auditor harus menggunakan kecermatan profesional yang tepat selama penugasan konsultasi.

#### 1230 Pengembangan Profesional yang Berkelanjutan

Internal auditor harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain lewat pengembangan profesional berkelanjutan.

### 1300 Program *Quality Assurance* dan Perbaikan

#### 1310 Penilaian Program Kualitas

Aktivitas internal audit harus menggunakan suatu proses untuk mengawasi dan menentukan efektivitas program kualitas secara keseluruhan. Proses tersebut harus meliputi baik penilaian internal maupun eksternal.

### 1311 Penilaian Internal

Meliputi *review* berkelanjutan atas kinerja internal audit, dan melaksanakan *review* periodik melalui *self-assessment* atau oleh orang lain di dalam organisasi tentang pengetahuan praktek internal audit dan standar.

### 1312 External Assessment

Penilaian eksternal harus dilakukan sedikitnya sekali tiap lima tahun oleh *reviewer* yang berkualitas dan independen atau tim *review* dari luar organisasi.

### 1320 Pelaporan Program Kualitas

Direktur audit harus mengkomunikasikan hasil penelaahan eksternal kepada dewan.

### 1330 Penggunaan Istilah “Dilaksanakan sesuai Standar”

Internal auditor dianjurkan untuk memberikan laporan bahwa aktivitas mereka telah dilaksanakan sesuai dengan standar praktek profesional internal auditing.

## ***Standar Kinerja***

### 2000 Pengelolaan Aktivitas Internal Audit

Direktur Audit perlu secara efektif mengatur aktivitas internal audit untuk memastikan apakah aktivitas internal audit memberikan nilai tambah kepada organisasi.

## 2010 Perencanaan

2010.A1 Rencana penugasan dari aktivitas internal audit harus didasarkan pada suatu penentuan resiko yang dilakukan tiap tahun.

2010.C1 Direktur audit harus mempertimbangkan untuk menerima pengajuan penugasan konsultasi yang didasarkan pada potensi penugasan untuk memperbaiki manajemen resiko, menambah nilai, dan memperbaiki operasi perusahaan.

## 2020 Komunikasi dan Persetujuan

Direktur audit harus mengkomunikasikan rencana aktivitas internal audit kepada manajemen senior.

## 2030 Manajemen Sumber Daya

Direktur audit harus memastikan bahwa sumber daya internal audit telah sesuai, cukup, dan digunakan secara efektif untuk menjalankan rencana yang telah disetujui.

## 2040 Kebijakan dan Prosedur

Direktur audit harus membuat berbagai kebijakan dan prosedur untuk mengarahkan aktivitas internal audit.

## 2100 Sifat Pekerjaan

### 2110 Manajemen Risiko

2110.A1 Aktivitas internal audit harus mengawasi dan mengevaluasi efektivitas sistem manajemen risiko organisasi.

2110.A2 Aktivitas internal audit harus mengevaluasi eksposur risiko yang berhubungan dengan system tata kelola, operasi, dan informasi organisasi.

2110.C1 Selama penugasan konsultasi, internal auditor harus menunjukkan risiko yang konsisten dengan tujuan penugasan dan harus mewaspadaai adanya risiko yang signifikan.

2110.C2 Internal auditor harus menggunakan pengetahuan tentang risiko penugasan ke dalam proses pengidentifikasian dan pengevaluasian eksposur risiko perusahaan yang signifikan.

#### 2120 Kontrol

2120.A1 Aktivitas internal auditor harus mengevaluasi kecukupan dan efektifitas kontrol.

2120.A2 Internal auditor harus memastikan sejauh mana tujuan dan sasaran operasi dan program internal audit telah tercapai dan sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi.

2120.A3 Internal auditor harus menelaah operasi dan program untuk memastikan sejauh mana hasilnya konsisten dengan tujuan dan sasaran yang dibuat.

2120.A4 Kriteria yang memadai dibutuhkan untuk mengevaluasi kontrol.

2120.C1 Selama penugasan konsultasi, internal auditor harus menetapkan kontrol yang konsisten dengan tujuan penugasan

2120.C2 Internal auditor harus menggunakan pengetahuan tentang kontrol yang didapat dari penugasan konsultasi ke dalam proses pengidentifikasian dan pengevaluasian eksposur risiko perusahaan yang signifikan.

#### 2200 Perencanaan Penugasan

Internal auditor perlu mengembangkan dan mencatat rencana untuk setiap penugasan, meliputi lingkup, tujuan, waktu dan alokasi sumber daya.

#### 2300 Pelaksanaan Penugasan

Internal auditor perlu mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi dan mencatat informasi secukupnya untuk mencapai tujuan penugasan.

#### 2400 Pengkomunikasian Hasil

Internal auditor harus mengkomunikasikan hasil pekerjaannya.

2410.A1 Komunikasi akhir dari hasil, jika sesuai, harus memuat opini internal auditor secara keseluruhan. Komunikasi penugasan harus menyebutkan kinerja yang memuaskan.

2410.C1 Pengkomunikasian kemajuan dan hasil penugasan konsultasi akan beragam dalam bentuk dan isi, tergantung sifat penugasan dan kebutuhan.



#### 2500 Pengawasan Kemajuan

Direktur audit perlu menetapkan dan memelihara suatu sistem untuk memonitor penyusunan hasil pekerjaan yang dikomunikasikan ke manajemen.

#### 2600 Penerimaan Manajemen Terhadap Resiko

Apabila direktur audit percaya bahwa manajemen senior telah menerima suatu tingkat resiko residual yang mungkin tidak dapat diterima kepada organisasi, eksekutif internal audit perlu mendiskusikan hal tersebut dengan manajemen senior. Jika keputusan mengenai resiko residual tidak dipecahkan, manajer internal audit dan manajemen senior perlu melaporkan hal itu kepada dewan komisaris untuk menyelesaikannya.

#### ***Standar Implementasi***

Standar implementasi terdiri dari aktivitas assurance dan aktivitas konsultasi. Standar implementasi menerapkan standar atribut dan standar kinerja untuk penugasan-penugasan khusus seperti audit kepatuhan, investigasi kecurangan, atau proyek *control-self assessment*. Standar implementasi dibuat untuk aktivitas *assurance* (diberi tanda “A” yang mengikuti nomor Standar, misalnya 1130.A1), dan aktivitas konsultasi (diberi tanda “C” yang mengikuti nomor Standar, misalnya 1130.C1).

## 2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sejumlah studi yang akhir-akhir ini banyak dilakukan dalam literatur auditing memfokuskan pada struktur audit dan dampak atau pengaruhnya. Bamber dan Snowball (1988, p. 429) mendefinisikan struktur audit sebagai ruang lingkup/batasan di mana perilaku yang berhubungan dengan tugas yang ditunjukkan oleh auditor dipengaruhi oleh ketentuan dan batasan formal.

Definisi lebih spesifik lagi dikemukakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001:265), yang menyatakan bahwa para auditor yang bekerja untuk perusahaan-perusahaan yang terstruktur menerima formalisasi aturan dan prosedur yang tingkatannya lebih tinggi, pengendalian dan keleluasaan personal yang relatif rendah atas prosedur-prosedur yang digunakan, memiliki kesamaan antara satu audit dan audit selanjutnya, dan lebih bertanggung jawab untuk menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan, dibandingkan auditor yang berasal dari perusahaan yang tidak terstruktur. Penelitian spesifik dalam bidang riset ini juga telah menyelidiki baik tingkat struktur dalam perusahaan - perusahaan audit berukuran besar (Cushing dan Loebbecke, 1986; Kinney, 1986; Prawitt, 1995), dan juga dampak dari berbagai tingkat struktur yang berbeda terhadap penilaian audit (Bamber dan Snowball, 1988), persepsi auditor terhadap konflik peran dan ambiguitas (Bamber *et al.*, 1989), keterlambatan laporan audit (Bamber dkk, 1993) dan penempatan auditor dalam penugasan (Prawitt, 1995).

Namun, studi yang lebih terkait dengan penelitian ini adalah studi yang dilakukan oleh Hyatt dan Prawitt (2001), yang menyelidiki hubungan antara struktur audit dan karakteristik variabel *Locus of Control* terhadap kinerja

auditor, dan studi yang dilakukan oleh Patten (2005), yang menyelidiki dampak *Locus of Control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal auditor. Hyatt dan Prawitt (2001:264-73) menyimpulkan bahwa riset dalam bidang psikologi dan perilaku organisasi memberi indikasi bahwa karakteristik lingkungan kerja dapat berinteraksi dengan karakteristik pribadi karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja kerja individu. Pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana faktor – faktor ini saling berhubungan dapat mengarahkan keputusan penempatan kerja yang lebih baik baik itu perusahaan maupun individu yang mencari pekerjaan di dalam lingkungan audit.

Rotter (1990, p. 489) mendefinisikan *Locus of Control* sebagai berikut: Pengendalian internal versus pengendalian eksternal yang mengacu pada tingkat dimana seseorang berpendapat bahwa penguatan atau hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi versus tingkat dimana seseorang berpendapat bahwa penguatan atau hasil merupakan fungsi dari peluang, keberuntungan, atau nasib, berada di bawah kendali kekuatan lain, atau sederhananya tidak dapat diprediksi.

Hyatt dan Prawitt (2001:266) berpendapat bahwa secara rasional individu – individu yang diklasifikasikan sebagai *Locus of Control* eksternal pada umumnya tidak merasakan hubungan yang kuat antara usaha individu dan hasil. Mereka cenderung percaya bahwa hasil ditentukan oleh kekuatan - kekuatan luar, seperti keberuntungan, peluang, dan nasib. Lingkungan perusahaan yang terstruktur memberlakukan ketentuan dan pedoman yang lebih ketat, tingkat pengendalian yang relatif tinggi, rendahnya keleluasaan atas prosedur-prosedur

audit spesifik, maka lingkungan kerja perusahaan yang terstruktur lebih sesuai dengan karakteristik individu yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Hal demikian, menurut Hyatt dan Prawitt, membuat pihak *Locus of Control* eksternal (atau auditor yang memiliki *Locus of Control* yang lebih eksternal) akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada auditor yang memiliki *Locus of Control* internal di dalam lingkungan perusahaan yang terstruktur. Sebaliknya, Hyatt dan Prawitt (2001:266) juga berpendapat bahwa auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan memiliki kinerja yang lebih baik dari auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal jika bekerja pada perusahaan yang tidak terstruktur.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Patten (2005), merupakan perluasan riset tentang hubungan struktur dan *Locus of Control* dengan menjabarkan pengujian terhadap internal auditor dan lingkungannya dan menelaah dampaknya terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja. Dalam hal kinerja internal auditor, Patten (2005) menyimpulkan bahwa internal auditor dengan kecenderungan *Locus of Control* internal memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Kesimpulan tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hyatt dan Prawitt (2001). Tingkat kepuasan kerja bagi internal auditor dengan *Locus of Control* internal tidak berbeda secara signifikan dari anggota sampel internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Namun demikian, internal auditor yang memiliki konflik antara *Locus of Control* mereka dan persepsi mereka terhadap tingkat struktur audit menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang secara signifikan lebih rendah dari internal auditor yang tanpa konflik semacam itu.

## 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Hubungan *Locus of Control* dan Kinerja

Hyatt dan Prawitt (2001) mengadakan pengamatan terhadap hubungan antara *Locus of Control* auditor dan evaluasi kinerja jangka pendek untuk sampel auditor dari empat KAP dari sebelumnya KAP *Big Six*. Dua dari empat perusahaan diklasifikasikan sebagai KAP yang lebih terstruktur sedangkan dua lainnya kurang terstruktur pada analisis struktur perusahaan terdahulu (Cushing dan Loebbecke, 1986; Kinney, 1986; Prawitt, 1995). Seperti yang dihipotesiskan, Hyatt dan Prawitt (2001:271) menemukan bahwa di dalam perusahaan yang tidak terstruktur, internal berkinerja lebih tinggi dibandingkan eksternal. Akan tetapi, bertolak belakang dengan yang diharapkan, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan dalam hal kinerja antara internal dan eksternal di dalam lingkungan perusahaan yang terstruktur. Hyatt dan Prawitt (2001:271) selanjutnya menyebutkan bahwa di dalam perusahaan yang tidak terstruktur, para responden yang memiliki pengalaman lebih banyak cenderung berorientasi internal. Tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara pengalaman dan *Locus of Control* untuk responden dari perusahaan yang lebih terstruktur.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh Hyatt dan Prawitt (2001) ada gejala bahwa baik struktur audit maupun *Locus of Control* diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja auditor untuk auditor-auditor internal disamping kelompok eksternal audit. Seperti yang dikemukakan dalam Patten (2005), departemen internal audit pada perusahaan-perusahaan dengan bercermin pada tren dunia akuntan publik, sedang bereksperimen dengan mengkaji ulang cara internal

auditor memberikan pelayanan jasa audit bagi perusahaannya, sehingga dengan mengamati peranan potensial dari struktur audit dan *Locus of Control* di dalam departemen internal audit, maka akan dapat memperkaya pengetahuan dan wawasan bagi departemen audit untuk meningkatkan kinerja staf.

Dari penjelasan penelitian diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

**H1: Internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan menunjukkan tingkat kinerja lebih tinggi dibandingkan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.**

### **2.3.2. Hubungan *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja**

Di luar pengamatan atau penelitian tentang pengaruh struktur dan *Locus of Control* terhadap kinerja, penelitian ini juga menguji dampak *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja. (Brownell 1982, Reed *et al.*, 1994, dan Bernardi 1997 dalam Patten 2005) sama-sama menyajikan bukti yang menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja individu berhubungan dengan *Locus of Control*. Karena kepuasan kerja telah terbukti berhubungan dengan semakin tingginya tingkat komitmen organisasi dan semakin rendahnya keinginan *turnover* (Reed *et al.*, 1994 dalam Patten 2005), maka temuan yang menyebutkan bahwa kecenderungan-kecenderungan *Locus of Control* internal berkaitan dengan tingkat pengalaman, dapat menjadi fungsi bagi auditor dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Artinya, jika internal lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan eksternal, maka auditor tersebut akan diasumsikan tetap berada pada

perusahaannya lebih lama, sehingga menghasilkan hubungan seperti yang dikemukakan oleh Hyatt dan Prawitt.

Dengan mengembangkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001) dengan Patten (2005), studi ini menginvestigasi peran dari *Locus of Control* dan struktur audit di dalam ruang lingkup internal audit. Berbeda dengan fungsi attestasi yang lebih terbatas dari auditing eksternal, Anderson (2004:106-7) menjelaskan bahwa fungsi internal audit terdiri atas sebuah rangkaian kesatuan dari *assurance* ke aktivitas – aktivitas konsultasi. Aktivitas – aktivitas yang berhubungan dengan *assurance* antara lain perikatan seperti: keuangan, kinerja, kepatuhan, keamanan sistem, dan audit *due diligence*. Sedangkan kegiatan yang berhubungan dengan konsultasi antara lain melakukan pelatihan pengendalian internal, memberikan nasehat kepada manajemen tentang hal – hal yang menyangkut pengendalian di dalam sistem baru, perancangan kebijakan, dan keikutsertaan di dalam tim, (Anderson, 2003:106). Karena fungsi-fungsi internal audit kurang dipengaruhi oleh arahan otoritatif dan mencakup kegiatan yang lebih beragam, maka struktur audit pada departemen internal audit lebih dekat hubungannya dengan lingkungan perusahaan kelompok *Big Six* yang tidak terstruktur.

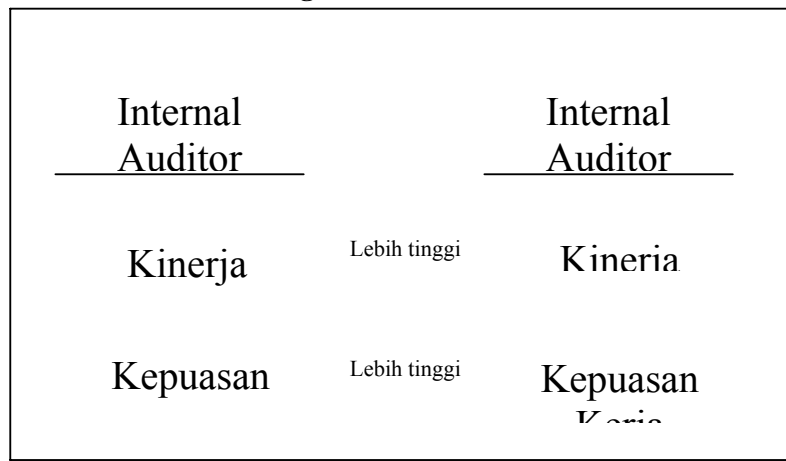
Dari penjelasan penelitian diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

**H2: Internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan mengalami tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.**

**Gambar** di bawah ini menunjukkan kerangka pemikiran teoritis sebagai panduan sekaligus alur berfikir tentang Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor.

**GAMBAR 2.1**

**Kerangka Pemikiran Teoritis**





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Disain Penelitian**

Disain penelitian sangat penting, karena keberhasilan suatu penelitian sangat dipengaruhi oleh pilihan disain atau model penelitian. Dalam menyusun strategi, harus memperhatikan tiga tipologi disain penelitian, yaitu disain survei, disain studi kasus, disain eksperimen. Sedangkan dalam penelitian ini yang digunakan adalah disain survei.

Disain survei dikenal dalam penelitian ilmu – ilmu sosial yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi. Disain penelitian survei merupakan suatu perancangan penelitian dengan tujuan melakukan pengujian yang cermat dan teliti terhadap suatu obyek penelitian berdasarkan suatu situasi atau kondisi tertentu dengan melihat kesesuaiannya dengan pernyataan atau nilai tertentu yang diikuti dan diamati dengan cermat dan teliti.

Penelitian tentang Dampak *Locus of Control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor merupakan salah satu penelitian secara *Cross Section*. Untuk menguji hipotesis, sebelumnya akan dilakukan survey kepada internal auditor sebagai responden.

#### **3.2. Populasi dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah staf internal auditor pada departemen internal audit perusahaan berskala besar dan bank di Jawa Tengah yang jumlahnya 1040 buah (BPS Jawa Tengah, 2007). Unit analisis yang digunakan adalah internal auditor. Dari 1040 perusahaan tersebut tidak dapat dipastikan berapa jumlah internal auditor sehingga populasi dalam penelitian ini tidak dapat diketahui jumlahnya (*unknown*).

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini didasarkan pada *Central Limit Theorema* yang mengatakan bahwa jumlah sampel untuk mencapai kurva normal minimal 30 responden (Mendenhall dan Beaver, 1981 dalam Sijabat 2004). Alasan penentuan jumlah sampel dengan menggunakan *Central Limit Theorema* adalah karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui (*unknown*).

Jumlah kuesioner yang telah disebarakan sebanyak 500. Tingkat pengembalian atau *Respon rate* 19,2%. Teknik sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, yaitu memilih sampel dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh peneliti (Indriantoro dan Supomo, 1999).

### **3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

#### **3.3.1. Variabel Penelitian**

Di dalam penelitian ini ada 3 variabel yang akan diukur yaitu *Locus of Control*, kinerja, dan kepuasan kerja internal auditor. Instrumen atau pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada instrumen-instrumen yang telah digunakan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Instrumen-instrumen tersebut telah di uji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

#### **3.3.2. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah proses meletakkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Kerlinger, 1986). Operasional variabel penelitian menggunakan instrument yang telah digunakan pada penelitian terdahulu. Penelitian ini akan mengukur 3 variabel yaitu *Locus of Control*, kinerja, dan kepuasan kerja internal auditor.

### **3.3.2.1 Locus of control**

*Locus of Control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2003). Para individu yang memiliki *Locus of Control* internal cenderung menghubungkan hasil atau *outcome* dengan usaha-usaha mereka atau mereka percaya bahwa kejadian-kejadian adalah dibawah kendali mereka sendiri; sedangkan para individu yang memiliki *Locus of Control* eksternal adalah mereka yang percaya bahwa mereka tidak dapat mengontrol kejadian-kejadian dan hasil atau *outcome*. Instrumen *Locus of Control* milik Rotter (1966) yang terdiri dari 29 item digunakan untuk mengukur *Locus of Control*. Instrumen ini telah digunakan secara luas di dalam riset bidang psikologi dan juga menjadi alat ukur *Locus of Control* di dalam penelitian Hyatt dan Prawitt (2001). Pernyataan 2b, 3a, 4a, 5a, 6a, 7b, 9b, 10a, 11a, 12a, 13a, 15a, 16b, 17b, 18b, 19a, 21b, 22a, 23b, 25b, 26a, 28a, 29b untuk indikator *Locus of Control* internal, pernyataan 2a, 3b, 4b, 5b, 6b, 7a, 9a, 10b, 11b, 12b, 13b, 15b, 16a, 17a, 18a, 19b, 21a, 22b, 23a, 25a, 26b, 28b, 29a untuk indikator *Locus of Control* eksternal dan pernyataan 1, 8, 14, 20, 24, 27 merupakan *distracter item*. Melalui instrumen Rotter ini, skor *Locus of Control* berkisar dari 0 sampai dengan 23 dengan skor lebih rendah menunjukkan kecenderungan *Locus of Control* internal dan skor yang lebih tinggi menunjukkan kecenderungan *Locus of Control* eksternal.

### **3.3.2.2 Kinerja Auditor**

Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian adalah kinerja individual. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2005).

Variabel kinerja diukur dengan evaluasi kinerja staf dari pimpinan internal auditor yang ikut dalam survei dengan menggunakan skala 1-5 (1 = paling buruk; 5 = paling baik).

### **3.3.2.3 Tingkat kepuasan kerja**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai derajat manfaat suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Selain itu, kepuasan kerja cenderung dinilai sebagai suatu sikap, bukan sebagai perilaku (Robbins, 1993).

Variabel diukur dengan konstruk kepuasan kerja milik Warr *et al.* (1979) yang terdiri dari 15 item untuk mengukur tingkat kepuasan kerja peserta survei. Internal auditor yang menjadi sampel diminta untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja dari 15 item yang berbeda. Hasil respon yang menggunakan skala 1-5 berkisar antara “sangat tidak puas” pada batas bawah skala (1) dan “sangat puas” pada batas atas skala (5). Skor untuk masing-masing dari 15 item digabungkan dan menghasilkan total skor tingkat kepuasan.

### **3.4 Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian adalah Jawa Tengah. Alasan peneliti mengambil populasi pada perusahaan berskala besar dan bank di Jawa Tengah adalah:

1. Perusahaan berskala besar dan bank yang ada di Jawa Tengah berjumlah 1040, sehingga sudah dapat memenuhi jumlah data yang dibutuhkan sehingga dianggap mampu menggeneralisasi permasalahan dalam penelitian ini.
2. Pemilihan perusahaan berskala besar dan bank yang ada di Jawa Tengah diharapkan akan meningkatkan tingkat pengembalian kuesioner dari jawaban responden dan kuesioner dapat cepat kembali sehingga akan meminimalkan terjadinya *respon bias*.

### **3.5 Prosedur Pengumpulan Data**

Survei melibatkan para pimpinan departemen internal audit pada perusahaan - perusahaan dan bank yang berada di wilayah Jawa Tengah. Masing-masing pimpinan diminta menyebutkan jumlah anggota staf internal auditor pada departemen internal audit yang bersedia untuk ikut dalam survei. Berdasarkan informasi ini, maka dapat disediakan formulir evaluasi kinerja staf dan kuesioner. Tahapan dalam pengisian formulir evaluasi kinerja staf dan kuesioner sebagai berikut:

1. Memberikan skor evaluasi kinerja pada formulir evaluasi staf.

Pada tahap ini, pimpinan internal auditor diminta untuk memberikan skor evaluasi kinerja internal auditor pada formulir evaluasi kinerja yang telah tersedia untuk staf yang ikut dalam survei, dengan menggunakan skala 1 = paling buruk; 2 = buruk; 3 = rata-rata; 4 = baik; 5 = paling baik. Formulir evaluasi kinerja yang diserahkan kepada pimpinan internal auditor maupun kuesioner yang diserahkan kepada internal auditor diberi nama responden atau kode, untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam mentabulasi data.

2. Mendistribusikan kuesioner kepada setiap anggota staf internal auditor yang ikut dalam survei.

Kuesioner yang dibagikan pada anggota staf meliputi sebuah surat berisi:

- a. ringkasan identifikasi dari tujuan penelitian;
- b. memberikan instruksi yang menyeluruh dan bersifat umum untuk survei; serta
- c. memastikan bahwa informasi dari semua partisipan penelitian akan dirahasiakan identitasnya.

### **3.6. Teknik Analisis**

Data penelitian akan dianalisis dengan menggunakan analisis yang meliputi : statistik deskriptif, uji homogenitas, uji normalitas, uji kualitas data, dan uji hipotesis.

### **3.6.1 Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, kedudukan atau jabatan dan jumlah internal auditor di perusahaan tempat responden bekerja. Data diperoleh dari kuesioner yang kembali. Data yang diperoleh pertama-tama akan disortir berdasarkan kualifikasi yang ditentukan. Penyortiran dilakukan dengan kualifikasi sebagai berikut, pertama, kuesioner diisi oleh orang yang tepat, dan kedua, setiap item pertanyaan diisi dengan lengkap. Kemudian data tersebut dianalisis secara deskriptif.

### **3.6.2. Uji kualitas Data**

Uji kualitas data dilakukan meliputi uji realibilitas dan uji validitas dengan *Software* SPSS versi 15.0 (*Statistical Product and Service Solution*). Uji realibilitas dimaksud untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran realibilitas dilakukan dengan uji *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  ( Nunnaly, 1967 dalam Ghazali 2004).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator total konstruk. Apabila korelasi total konstruk menunjukkan hasil yang signifikan, maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

### 3.6.3 Uji Homogenitas Varian

Uji homogenitas varian dimaksudkan untuk mengetahui apakah data memiliki varian yang homogen, atau data berasal dari populasi-populasi dengan varian yang sama. Data dikatakan homogen apabila probabilitas  $> 0,05$ .

### 3.6.4 Uji Normalitas

Asumsi normalitas merupakan persyaratan prosedur statistik inferensi. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel memenuhi persyaratan distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas data dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Caranya adalah menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian, yaitu:

Hipotesis Nol ( $H_0$ ) : data terdistribusi secara normal

Hipotesis Alternatif ( $H_A$ ) : data tidak terdistribusi normal

### 3.6.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji Mann-Whitney. Uji Mann-Whitney merupakan alternatif dari uji-t dua sampel independen. Alasan penggunaan Uji Mann-Whitney yang merupakan salah satu uji statistik nonparametrik adalah karena ada asumsi statistik parametrik dalam penelitian ini yang tidak terpenuhi. Uji Mann-Whitney digunakan untuk menguji kemampuan variabel dependen (kinerja dan kepuasan kerja) untuk membedakan antara internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

Langkah analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis terdiri dari dua tahap. Pertama, menghitung rata-rata (*mean rank*) kedua sampel. Kedua, menggunakan analisis

statistic Uji Mann-Whitney untuk mengetahui signifikansi hipotesis ( $p$ -value ). Apabila  $p$ -value  $< 0,05$  maka hipotesis diterima dan apabila  $p$ -value  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini diuraikan tentang gambaran umum responden dan pengumpulan data penelitian, profil responden, pengujian kualitas instrumen penelitian, deskripsi variabel penelitian, pengolahan data, dan pengujian hipotesis.

#### 4.1 Deskripsi Data

Responden dalam penelitian ini adalah para manajer internal audit dan internal auditor perusahaan yang berlokasi di Jawa Tengah. Pengumpulan data dilakukan dengan cara peneliti langsung datang ke perusahaan untuk menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang didistribusikan kepada sampel terpilih sebanyak 500 buah. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 96 buah. Kuesioner yang kembali tidak seluruhnya dapat terpakai Hal ini disebabkan oleh adanya kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap. Kuesioner yang memenuhi persyaratan serta layak untuk dipakai dalam penelitian ini sebanyak 80.

Tabel 4.1 dibawah ini menunjukkan rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner:

**Tabel 4.1**

Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| Total Pengiriman Kuesioner                    | 500                            |
| Kuesioner yang dikembalikan                   | 96                             |
| Kuesioner yang tidak dikembalikan             | 404                            |
| Kuesioner yang tidak terpakai                 | 16                             |
| Kuesioner yang terpakai                       | 80                             |
| Tingkat pengembalian ( <i>response rate</i> ) | $96/500 \times 100\% = 19,2\%$ |

Sumber: Data Primer diolah 2008

#### 4.2 Profil Responden

Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Profil Responden**

|  | Jumlah | Persentase |
|--|--------|------------|
| Jenis Kelamin                                    |        |            |
| • Pria   | 58     | 73%        |
| • Wanita   | 22     | 27,%       |
| Total  | 80     | 100%       |
| Pengalaman kerja dalam departemen internal audit |        |            |
| • Kurang dari 1 tahun                            | 17     | 21%        |
| • 1 hingga 2 tahun                               | 20     | 25%        |
| • 2 hingga 5 tahun                               | 33     | 41%        |
| • 5 hingga 10 tahun                              | 6      | 8%         |
| • Lebih dari 10 tahun                            | 4      | 5%         |
| Total  | 80     | 100%       |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Profil responden yang berpartisipasi terdiri dari pria 58 dan wanita 22 dengan persentase pria 73%, dan wanita 27%. Responden dengan tingkat lamanya bekerja kurang dari 1 tahun 17 (21%), 1 sampai 2 tahun 20 (25%), 2 sampai 5 tahun 33 (41%), 5 sampai 10 tahun 6 (8%), dan lebih dari 10 tahun 4 (5%).

Penggunaan variabel *Locus of Control* menggunakan instrument Rotter (1966). Instrumen terdiri dari 29 butir pertanyaan dengan memilih satu dari dua pernyataan. Melalui instrumen Rotter ini, skor *Locus of Control* berkisar dari 0 sampai dengan 23 dengan skor lebih rendah menunjukkan *Locus of Control* internal dan skor yang lebih tinggi menunjukkan *Locus of Control* eksternal. Dari jawaban responden telah diidentifikasi jumlah internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal 54, dan jumlah internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal 26 dari total 80 jumlah responden.

### 4.3 Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan pengolahan data, data yang diperoleh melalui kuesioner perlu diuji kesahihan dan keandalannya terlebih dahulu. Untuk itu perlu dilakukan analisis dari keseluruhan pertanyaan pada kuesioner dengan uji reliabilitas dan uji validitas dengan menggunakan SPSS Ver.15. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha* dengan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2005) dan uji validitas dengan melihat *Corrected item-Total Correlation* > r tabel *product moment* dengan signifikansi 5%.

#### 4.3.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari pernyataan satu ke pernyataan yang lain. Analisa reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Imam Ghozali, 2005). Uji reliabilitas pada penelitian ini telah memberikan hasil yang memuaskan yaitu dari seluruh pertanyaan yang diuji ternyata reliabel dimana *Cronbach Alpha* 0,869 > 0,60.

#### 4.3.2 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (lihat r tabel *Product Moment* dengan uji dua sisi pada lampiran). Jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Imam Ghozali, 2005). Dibawah ini ditampilkan tabel hasil uji validitas untuk masing-masing variabel:

**TABEL 4.3**  
**HASIL UJI VALIDITAS**

| Variabel       | Kode Instrumen | r hitung | Keterangan |
|----------------|----------------|----------|------------|
| Kepuasan Kerja | X1             | 0,557    | VALID      |
|                | X2             | 0,547    | VALID      |
|                | X3             | 0,460    | VALID      |
|                | X4             | 0,257    | VALID      |
|                | X5             | 0,527    | VALID      |
|                | X6             | 0,421    | VALID      |
|                | X7             | 0,565    | VALID      |
|                | X8             | 0,435    | VALID      |
|                | X9             | 0,422    | VALID      |
|                | X10            | 0,477    | VALID      |
|                | X11            | 0,350    | VALID      |
|                | X12            | 0,625    | VALID      |
|                | X13            | 0,693    | VALID      |
|                | X14            | 0,586    | VALID      |
|                | X15            | 0,789    | VALID      |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Jumlah sampel ( $n$ ) = 80 dan besarnya *degree of freedom* ( $df$ ) dapat dihitung  $df = n - 2 = 80 - 2$  maka didapat  $df = 78$ . Dengan  $df = 78$  dan tingkat signifikan 0,05, maka didapat nilai  $r$  tabel sebesar 0,2199 (Lampiran C). berdasarkan hasil analisis korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel menunjukkan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Dari hasil pengujian reliabilitas dan validitas ini dapat disimpulkan bahwa data yang terkumpul telah menggunakan alat ukur yang valid dan reliabel. Oleh karena itu data tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

#### 4.4 Uji Homogenitas Varian

**Tabel 4.4**  
**Ringkasan Uji Homogenitas Varian**

| Kinerja                                | Sig. | Kepuasan Kerja                         | Sig. |
|--|------|--|------|
| <i>Based on Mean</i>                   | ,660 | <i>Based on Mean</i>                   | ,829 |
| <i>Based on Median</i>                 | ,357 | <i>Based on Median</i>                 | ,972 |
| <i>Based on Median and adjusted df</i> | ,357 | <i>Based on Median and adjusted df</i> | ,972 |
| <i>Based on Trimmed Mean</i>           | ,523 | <i>Based on Trimmed Mean</i>           | ,868 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Pada ringkasan uji homogenitas varian seperti yang terlihat di tabel 4.4 menunjukkan angka signifikansi yang ada adalah variabel kinerja untuk probabilitas *Based on Mean* 0,660, probabilitas *Based on Median* 0,357, probabilitas *Based on Median and with adjusted* 0,357, probabilitas *Based on Trimmed Mean* 0,523. Oleh karena probabilitas  $> 0,05$ ; maka dapat diketahui bahwa data kinerja berasal dari populasi-populasi dengan varian sama. Variabel kepuasan kerja untuk probabilitas *Based on Mean* 0,829, probabilitas *Based on Median* 0,972, probabilitas *Based on Median and with adjusted* 0,972, probabilitas *Based on Trimmed Mean* 0,868. Oleh karena probabilitas  $> 0,05$ ; maka dapat diketahui bahwa data kepuasan kerja berasal dari populasi-populasi dengan varian sama.

#### 4.5 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel memenuhi persyaratan distribusi normal.

**Tabel 4.5**  
**Ringkasan Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov**

|                        | Kinerja | Kepuasan |
|------------------------|---------|----------|
| N                      | 80      | 80       |
| Kolmogorov-smirov Z    | 2,407   | 1,314    |
| Asymp. Sig. (2 tailed) | 0,000   | 0,063    |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Pada kolom Kinerja dan kepuasan kerja tabel 4.5 terdapat nilai kolmogorov-smirov 2,407 dan 1,314 dengan probabilitas 0,000 dan 0,063 (*Asymp. Sig. 2 tailed*). Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau  $p > 0,05$  pada uji normalitas dengan kolmogorov-smirov. Untuk variabel kinerja, nilai  $p = 0,000 < 0,05$  maka data variabel kinerja pada 80 sampel adalah tidak normal, atau tidak memenuhi persyaratan uji normalitas. Untuk variabel kepuasan kerja, nilai  $p = 0,063 > 0,05$  maka data variabel kinerja pada 80 sampel adalah normal, atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

#### 4.6 Statistik Deskriptif

Tabel 4.4 berikut ini adalah tabel statistik deskriptif yang menjelaskan skor jawaban responden pada setiap variabel penelitian dengan ukuran kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, mean dan standar deviasi.

**Tabel 4.6**  
**Ringkasan Statistik Deskriptif**

| Variabel | Teoritis |          |      | Empiris |          |        |              |
|----------|----------|----------|------|---------|----------|--------|--------------|
|          | Minimum  | Maksimum | Mean | Minimum | Maksimum | Mean   | Std. Deviasi |
| Kineja   | 1        | 5        | 3    | 3       | 5        | 4,075  | 0,8682       |
| Kepuasan | 15       | 75       | 45   | 33      | 75       | 58,625 | 6,1281       |

Sumber: Data Primer diolah 2008

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa kisaran teoritis variabel kinerja untuk skor jawaban paling rendah (Minimum) adalah 1, dan paling tinggi (Maksimum) adalah 5 dengan Mean adalah 3. Kisaran sesungguhnya variabel kinerja untuk skor jawaban responden terendah (Minimum) adalah 3, tertinggi (Maksimum) adalah 5, dan Mean adalah 4,075 dengan standar deviasi sebesar 0,8682 berarti jawaban responden terhadap variabel kinerja adalah tinggi yang ditunjukkan oleh nilai Mean yang melebihi kisaran Teoritisnya. Kisaran teoritis variabel kepuasan kerja untuk skor jawaban paling rendah (Minimum) adalah 15, dan paling tinggi (Maksimum) adalah 75 dengan rata-rata (Mean) adalah 45. Kisaran sesungguhnya variabel kepuasan kerja untuk skor jawaban responden terendah (Minimum) adalah 33, tertinggi (Maksimum) adalah 75, dan rata-rata (Mean) adalah 58,625 dengan standar deviasi sebesar 6,1281 berarti jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah tinggi yang ditunjukkan oleh nilai Mean yang melebihi kisaran teoritisnya.

#### 4.7 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini ada dua hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan uji statistik SPSS Ver.15. Oleh karena data tidak terdistribusi dengan normal pada salah satu variabel yaitu variabel kinerja, maka dalam penelitian ini digunakan statistik nonparametrik.

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini menggunakan uji *Mann-Whitney*. Hasil uji dengan *Mann-Whitney* dapat diringkas pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**

**Perbandingan *Mean Rank Locus of Control* internal dan *Locus of Control* Eksternal;**

|                | Locus of Control | N  | Mean Rank | Sum of Rank |
|----------------|------------------|----|-----------|-------------|
| Kinerja        | 1                | 54 | 47,81     | 2582,00     |
|                | 2                | 26 | 25,31     | 792,00      |
| Kepuasan Kerja | 1                | 54 | 42,04     | 2270,00     |
|                | 2                | 26 | 37,31     | 1617,50     |

Sumber: Data Primer diolah 2008

#### 4.7.1 Pengujian Hipotesis Satu

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah:

H1 : Internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kinerja antara internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (angka 1) dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal (angka 2) adalah berbeda (rata-rata peringkat kinerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal sebesar 47,81 lebih besar dari rata-rata peringkat kinerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal sebesar 25,31). Untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan secara statistik dapat diketahui dari tabel berikut:

**Tabel 4.8**

**Ringkasan Uji Mann-Whitney**

|                        | Kinerja | Kepuasan Kerja |
|------------------------|---------|----------------|
| Mann-Whitney U         | 307,000 | 619,000        |
| Wilcoxon W             | 658,000 | 970,500        |
| Z                      | -4,336  | -,866          |
| Asymp. Sig. (2-Tailed) | 0,000   | 0,392          |

Tingkat signifikansi yang digunakan 0,05

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa besarnya Mann-Whitney Test untuk hipotesis  $H_1: \eta_1 > \eta_2$  memberikan nilai Z sebesar -4,3336 dengan  $p\text{-value} = 0,000$ . Karena dalam penelitian ini melakukan uji hipotesis satu sisi (*one tailed*)  $H_1: \eta_1 > \eta_2$ , maka nilai  $p\text{-value}$  (*2-tailed*) harus dibagi dua menjadi  $0,000/2 = 0,000$ . Karena  $p\text{-value}$   $0,000 < 0,05$  maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan atas kinerja dimana internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Dari data tabel 4.7 juga

dapat dilihat bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kinerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (47,81) lebih besar dari rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kinerja internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal (25,31) dan perbedaannya signifikan secara statistik ( $p\text{-value} < 0,05$ ), maka ini berarti bahwa internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal berkinerja lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

#### 4.7.2 Pengujian Hipotesis Dua

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah:

H<sub>2</sub> : Internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kepuasan kerja antara internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (angka 1) dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal (angka 2) adalah berbeda (rata-rata peringkat kepuasan kerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal sebesar 42,04 lebih tinggi dari rata-rata peringkat kepuasan kerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal sebesar 37,31). Untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan secara statistik dapat diketahui dari tabel 4.8.

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa besarnya Mann-Whitney Test untuk hipotesis H<sub>2</sub>:  $\eta_1 > \eta_2$  memberikan nilai Z sebesar -,866 dengan  $p\text{-value} = 0,392$ . Karena dalam penelitian ini melakukan uji hipotesis satu sisi (*one tailed*) H<sub>2</sub>:  $\eta_1 > \eta_2$ , maka nilai  $p\text{-value}$  (*2-tailed*) harus dibagi dua menjadi  $0,392/2 = 0,196$ . Karena  $p\text{-value}$   $0,196 > 0,05$  maka hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) H<sub>2</sub>:  $\eta_1 \leq \eta_2$  ditolak. Hasil analisis ini dapat memberikan penjelasan bahwa tidak terdapat perbedaan atas kepuasan kerja antara internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

Dari hasil analisis tersebut, dapat dijelaskan bahwa meskipun rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kepuasan kerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (42,04) lebih tinggi dari rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kepuasan kerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal (37,31), namun secara statistik perbedaan tersebut tidak signifikan ( $p\text{-value}$   $0,196 > 0,05$ ). Dengan demikian hasil uji ini gagal menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

### 4.8 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

#### 4.8.1 Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)

Hasil pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) yaitu internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal, menunjukkan bahwa rata-rata (*Mean Rank*) peringkat kinerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (47,81) lebih besar dari rata-rata (*Mean Rank*) kinerja internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal (25,31). Perbedaan tersebut signifikan secara statistik ( $p\text{-value} < 0,05$ ), maka hipotesis yang pertama (H<sub>1</sub>) diterima. Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan atas kinerja dimana internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Hasil pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hyatt dan Prawitt (2001), dan Dennis M. Patten (2005).

Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis statistik hipotesis pertama ( $H_1$ ), adalah bahwa internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (mereka yang meyakini bahwa output berdasarkan pada tindakan mereka) akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal pada situasi yang memungkinkan kontrol yang lebih besar pada individu sehingga tingkat kinerja internal auditor tergantung pada kecocokan antara struktur audit dan *Locus of Control*. Secara spesifik, dalam lingkungan kerja internal auditor yang tidak terstruktur, internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

Hasil penelitian ini relevan dengan usaha departemen internal audit perusahaan-perusahaan yang mencoba mengkaji ulang cara internal auditor memberikan pelayanan jasa audit bagi perusahaannya, yaitu memperbaiki keputusan perekrutan staf internal auditor, bagi internal auditor yang mencoba bekerja pada lingkungan yang dapat memaksimalkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga mencoba membantu memberikan masukan informasi kepada departemen internal audit perusahaan bahwa usaha mengkaji ulang cara internal auditor memberikan pelayanan jasa audit bagi perusahaannya akan mempengaruhi struktur audit perusahaan yang pada gilirannya akan berinteraksi dengan karakteristik personal staf.

#### **4.8.2 Hipotesis Kedua ( $H_2$ )**

Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) yaitu internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal, menunjukkan bahwa rata-rata (*Mean Rank*) kepuasan kerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (42,04) lebih tinggi dari rata-rata (*Mean Rank*) kepuasan kerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal (37,31), namun demikian secara statistik perbedaan tersebut tidak signifikan ( $p\text{-value } 0,196 > 0,05$ ). Dengan demikian hasil uji ini gagal menerima hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan atas kepuasan kerja antara internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dennis M. Patten (2005).

Statistik deskriptif pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata (*Mean*) kepuasan kerja untuk kisaran sesungguhnya sebesar 58,625 lebih tinggi dari rata-rata (*Mean*) kisaran teoritis, sehingga dapat dijelaskan bahwa baik internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal maupun internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal puas terhadap pekerjaannya, akan tetapi tingkat kepuasan kerja tersebut secara statistik tidak berbeda.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini diuraikan tentang gambaran umum responden dan pengumpulan data penelitian, profil responden, pengujian kualitas instrumen penelitian, deskripsi variabel penelitian, pengolahan data, dan pengujian hipotesis.

#### 4.1 Deskripsi Data

Responden dalam penelitian ini adalah para manajer internal audit dan internal auditor perusahaan yang berlokasi di Jawa Tengah. Pengumpulan data dilakukan dengan cara peneliti langsung datang ke perusahaan untuk menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang didistribusikan kepada sampel terpilih sebanyak 500 buah. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 96 buah. Kuesioner yang kembali tidak seluruhnya dapat terpakai Hal ini disebabkan oleh adanya kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap. Kuesioner yang memenuhi persyaratan serta layak untuk dipakai dalam penelitian ini sebanyak 80.

Tabel 4.1 dibawah ini menunjukkan rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner:

**Tabel 4.1**

Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| Total Pengiriman Kuesioner                    | 500                            |
| Kuesioner yang dikembalikan                   | 96                             |
| Kuesioner yang tidak dikembalikan             | 404                            |
| Kuesioner yang tidak terpakai                 | 16                             |
| Kuesioner yang terpakai                       | 80                             |
| Tingkat pengembalian ( <i>response rate</i> ) | $96/500 \times 100\% = 19,2\%$ |

Sumber: Data Primer diolah 2008

#### 4.2 Profil Responden

Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Profil Responden**

|  | Jumlah | Persentase |
|--|--------|------------|
| Jenis Kelamin                                    |        |            |
| • Pria   | 58     | 73%        |
| • Wanita   | 22     | 27,%       |
| Total  | 80     | 100%       |
| Pengalaman kerja dalam departemen internal audit |        |            |
| • Kurang dari 1 tahun                            | 17     | 21%        |
| • 1 hingga 2 tahun                               | 20     | 25%        |
| • 2 hingga 5 tahun                               | 33     | 41%        |
| • 5 hingga 10 tahun                              | 6      | 8%         |



|                       |    |      |
|-----------------------|----|------|
| • Lebih dari 10 tahun | 4  | 5%   |
| Total                 | 80 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Profil responden yang berpartisipasi terdiri dari pria 58 dan wanita 22 dengan persentase pria 73%, dan wanita 27%. Responden dengan tingkat lamanya bekerja kurang dari 1 tahun 17 (21%), 1 sampai 2 tahun 20 (25%), 2 sampai 5 tahun 33 (41%), 5 sampai 10 tahun 6 (8%), dan lebih dari 10 tahun 4 (5%).

Penggunaan variabel *Locus of Control* menggunakan instrument Rotter (1966). Instrumen terdiri dari 29 butir pertanyaan dengan memilih satu dari dua pernyataan. Melalui instrumen Rotter ini, skor *Locus of Control* berkisar dari 0 sampai dengan 23 dengan skor lebih rendah menunjukkan *Locus of Control* internal dan skor yang lebih tinggi menunjukkan *Locus of Control* eksternal. Dari jawaban responden telah diidentifikasi jumlah internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal 54, dan jumlah internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal 26 dari total 80 jumlah responden.

### 4.3 Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan pengolahan data, data yang diperoleh melalui kuesioner perlu diuji kesahihan dan keandalannya terlebih dahulu. Untuk itu perlu dilakukan analisis dari keseluruhan pertanyaan pada kuesioner dengan uji reliabilitas dan uji validitas dengan menggunakan SPSS Ver.15. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha* dengan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2005) dan uji validitas dengan melihat *Corrected item-Total Correlation* > r tabel *product moment* dengan signifikansi 5%.

#### 4.3.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari pernyataan satu ke pernyataan yang lain. Analisa reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Imam Ghozali, 2005).

Uji reliabilitas pada penelitian ini telah memberikan hasil yang memuaskan yaitu dari seluruh

pertanyaan yang diuji ternyata reliabel dimana *Cronbach Alpha* 0,869 > 0,60.

#### 4.3.2 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (lihat r tabel *Product Moment* dengan uji dua sisi pada lampiran). Jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Imam Ghozali, 2005). Dibawah ini ditampilkan tabel hasil uji validitas untuk masing-masing variabel:

**TABEL 4.3**

### HASIL UJI VALIDITAS

| Variabel       | Kode Instrumen | r hitung | Keterangan |
|----------------|----------------|----------|------------|
| Kepuasan Kerja | X1             | 0,557    | VALID      |
|                | X2             | 0,547    | VALID      |
|                | X3             | 0,460    | VALID      |
|                | X4             | 0,257    | VALID      |
|                | X5             | 0,527    | VALID      |
|                | X6             | 0,421    | VALID      |
|                | X7             | 0,565    | VALID      |
|                | X8             | 0,435    | VALID      |
|                | X9             | 0,422    | VALID      |
|                | X10            | 0,477    | VALID      |
|                | X11            | 0,350    | VALID      |
|                | X12            | 0,625    | VALID      |
|                | X13            | 0,693    | VALID      |
|                | X14            | 0,586    | VALID      |
|                | X15            | 0,789    | VALID      |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Jumlah sampel ( $n$ ) = 80 dan besarnya *degree of freedom* ( $df$ ) dapat dihitung  $df = n - 2 = 80 - 2$  maka didapat  $df = 78$ . Dengan  $df = 78$  dan tingkat signifikan 0,05, maka didapat nilai  $r$  tabel sebesar 0,2199 (Lampiran C). berdasarkan hasil analisis korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel menunjukkan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Dari hasil pengujian reliabilitas dan validitas ini dapat disimpulkan bahwa data yang terkumpul telah menggunakan alat ukur yang valid dan reliabel. Oleh karena itu data tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

#### 4.4 Uji Homogenitas Varian

**Tabel 4.4**  
**Ringkasan Uji Homogenitas Varian**

| Kinerja                                | Sig. | Kepuasan Kerja                         | Sig. |
|--|------|--|------|
| <i>Based on Mean</i>                   | ,660 | <i>Based on Mean</i>                   | ,829 |
| <i>Based on Median</i>                 | ,357 | <i>Based on Median</i>                 | ,972 |
| <i>Based on Median and adjusted df</i> | ,357 | <i>Based on Median and adjusted df</i> | ,972 |
| <i>Based on Trimmed Mean</i>           | ,523 | <i>Based on Trimmed Mean</i>           | ,868 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Pada ringkasan uji homogenitas varian seperti yang terlihat di tabel 4.4 menunjukkan angka signifikansi yang ada adalah variabel kinerja untuk probabilitas *Based on Mean* 0,660, probabilitas *Based on Median* 0,357, probabilitas *Based on Median and with adjusted* 0,357, probabilitas *Based on Trimmed Mean* 0,523. Oleh karena probabilitas  $> 0,05$ ; maka dapat diketahui bahwa data kinerja berasal dari populasi-populasi dengan varian sama. Variabel kepuasan kerja untuk probabilitas *Based on Mean* 0,829, probabilitas *Based on Median* 0,972, probabilitas *Based on Median and with adjusted* 0,972, probabilitas *Based on Trimmed Mean* 0,868. Oleh karena probabilitas  $> 0,05$ ; maka dapat diketahui bahwa data kepuasan kerja berasal dari populasi-populasi dengan varian sama.

#### 4.5 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel memenuhi persyaratan distribusi normal.

**Tabel 4.5**  
**Ringkasan Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov**

|                        | <b>Kinerja</b> | <b>Kepuasan</b> |
|------------------------|----------------|-----------------|
| N                      | 80             | 80              |
| Kolmogorov-smirov Z    | 2,407          | 1,314           |
| Asymp. Sig. (2 tailed) | 0,000          | 0,063           |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Pada kolom Kinerja dan kepuasan kerja tabel 4.5 terdapat nilai kolmogorov-smirov 2,407 dan 1,314 dengan probabilitas 0,000 dan 0,063 (*Asymp. Sig. 2 tailed*). Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau  $p > 0,05$  pada uji normalitas dengan kolmogorov-smirov. Untuk variabel kinerja, nilai  $p = 0,000 < 0,05$  maka data variabel kinerja pada 80 sampel adalah tidak normal, atau tidak memenuhi persyaratan uji normalitas. Untuk variabel kepuasan kerja, nilai  $p = 0,063 > 0,05$  maka data variabel kinerja pada 80 sampel adalah normal, atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

#### 4.6 Statistik Deskriptif

Tabel 4.4 berikut ini adalah tabel statistik deskriptif yang menjelaskan skor jawaban responden pada setiap variabel penelitian dengan ukuran kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, mean dan standar deviasi.

**Tabel 4.6**  
**Ringkasan Statistik Deskriptif**

| Variabel | Teoritis |          |      | Empiris |          |        |              |
|----------|----------|----------|------|---------|----------|--------|--------------|
|          | Minimum  | Maksimum | Mean | Minimum | Maksimum | Mean   | Std. Deviasi |
| Kineja   | 1        | 5        | 3    | 3       | 5        | 4,075  | 0,8682       |
| Kepuasan | 15       | 75       | 45   | 33      | 75       | 58,625 | 6,1281       |

Sumber: Data Primer diolah 2008

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa kisaran teoritis variabel kinerja untuk skor jawaban paling rendah (Minimum) adalah 1, dan paling tinggi (Maksimum) adalah 5 dengan Mean adalah 3. Kisaran sesungguhnya variabel kinerja untuk skor jawaban responden terendah (Minimum) adalah 3, tertinggi (Maksimum) adalah 5, dan Mean adalah 4,075 dengan standar deviasi sebesar 0,8682 berarti jawaban responden terhadap variabel kinerja adalah tinggi yang ditunjukkan oleh nilai Mean yang melebihi kisaran Teoritisnya. Kisaran teoritis variabel kepuasan kerja untuk skor jawaban paling rendah (Minimum) adalah 15, dan paling tinggi (Maksimum) adalah 75 dengan rata-rata (Mean) adalah 45. Kisaran sesungguhnya variabel kepuasan kerja untuk skor jawaban responden terendah (Minimum) adalah 33, tertinggi (Maksimum) adalah 75, dan rata-rata (Mean) adalah 58,625 dengan standar deviasi sebesar 6,1281 berarti jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah tinggi yang ditunjukkan oleh nilai Mean yang melebihi kisaran teoritisnya.

#### 4.7 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini ada dua hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan uji statistik SPSS Ver.15. Oleh karena data tidak terdistribusi dengan normal pada salah satu variabel yaitu variabel kinerja, maka dalam penelitian ini digunakan statistik nonparametrik.

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini menggunakan uji *Mann-Whitney*. Hasil uji dengan *Mann-Whitney* dapat diringkas pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**

**Perbandingan *Mean Rank Locus of Control* internal dan *Locus of Control* Eksternal;**

|                | Locus of Control | N  | Mean Rank | Sum of Rank |
|----------------|------------------|----|-----------|-------------|
| Kinerja        | 1                | 54 | 47,81     | 2582,00     |
|                | 2                | 26 | 25,31     | 792,00      |
| Kepuasan Kerja | 1                | 54 | 42,04     | 2270,00     |
|                | 2                | 26 | 37,31     | 1617,50     |

Sumber: Data Primer diolah 2008

#### 4.7.1 Pengujian Hipotesis Satu

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah:

H1 : Internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kinerja antara internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (angka 1) dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal (angka 2) adalah berbeda (rata-rata peringkat kinerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal sebesar 47,81 lebih besar dari rata-rata peringkat kinerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal sebesar 25,31). Untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan secara statistik dapat diketahui dari tabel berikut:

**Tabel 4.8**

**Ringkasan Uji Mann-Whitney**

|                        | Kinerja | Kepuasan Kerja |
|------------------------|---------|----------------|
| Mann-Whitney U         | 307,000 | 619,000        |
| Wilcoxon W             | 658,000 | 970,500        |
| Z                      | -4,336  | -,866          |
| Asymp. Sig. (2-Tailed) | 0,000   | 0,392          |

Tingkat signifikansi yang digunakan 0,05

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa besarnya Mann-Whitney Test untuk hipotesis  $H_1: \eta_1 > \eta_2$  memberikan nilai Z sebesar -4,3336 dengan  $p\text{-value} = 0,000$ . Karena dalam penelitian ini melakukan uji hipotesis satu sisi (*one tailed*)  $H_1: \eta_1 > \eta_2$ , maka nilai  $p\text{-value}$  (*2-tailed*) harus dibagi dua menjadi  $0,000/2 = 0,000$ . Karena  $p\text{-value}$   $0,000 < 0,05$  maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan atas kinerja dimana internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Dari data tabel 4.7 juga

dapat dilihat bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kinerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (47,81) lebih besar dari rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kinerja internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal (25,31) dan perbedaannya signifikan secara statistik ( $p\text{-value} < 0,05$ ), maka ini berarti bahwa internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal berkinerja lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

#### 4.7.2 Pengujian Hipotesis Dua

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah:

H<sub>2</sub> : Internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kepuasan kerja antara internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (angka 1) dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal (angka 2) adalah berbeda (rata-rata peringkat kepuasan kerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal sebesar 42,04 lebih tinggi dari rata-rata peringkat kepuasan kerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal sebesar 37,31). Untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan secara statistik dapat diketahui dari tabel 4.8.

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa besarnya Mann-Whitney Test untuk hipotesis H<sub>2</sub>:  $\eta_1 > \eta_2$  memberikan nilai Z sebesar -,866 dengan  $p\text{-value} = 0,392$ . Karena dalam penelitian ini melakukan uji hipotesis satu sisi (*one tailed*) H<sub>2</sub>:  $\eta_1 > \eta_2$ , maka nilai  $p\text{-value}$  (*2-tailed*) harus dibagi dua menjadi  $0,392/2 = 0,196$ . Karena  $p\text{-value}$   $0,196 > 0,05$  maka hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) H<sub>2</sub>:  $\eta_1 \leq \eta_2$  ditolak. Hasil analisis ini dapat memberikan penjelasan bahwa tidak terdapat perbedaan atas kepuasan kerja antara internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

Dari hasil analisis tersebut, dapat dijelaskan bahwa meskipun rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kepuasan kerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (42,04) lebih tinggi dari rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kepuasan kerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal (37,31), namun secara statistik perbedaan tersebut tidak signifikan ( $p\text{-value}$   $0,196 > 0,05$ ). Dengan demikian hasil uji ini gagal menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

### 4.8 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

#### 4.8.1 Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)

Hasil pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) yaitu internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal, menunjukkan bahwa rata-rata (*Mean Rank*) peringkat kinerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (47,81) lebih besar dari rata-rata (*Mean Rank*) kinerja internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal (25,31). Perbedaan tersebut signifikan secara statistik ( $p\text{-value} < 0,05$ ), maka hipotesis yang pertama (H<sub>1</sub>) diterima. Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan atas kinerja dimana internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Hasil pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hyatt dan Prawitt (2001), dan Dennis M. Patten (2005).

Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis statistik hipotesis pertama ( $H_1$ ), adalah bahwa internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (mereka yang meyakini bahwa output berdasarkan pada tindakan mereka) akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal pada situasi yang memungkinkan kontrol yang lebih besar pada individu sehingga tingkat kinerja internal auditor tergantung pada kecocokan antara struktur audit dan *Locus of Control*. Secara spesifik, dalam lingkungan kerja internal auditor yang tidak terstruktur, internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

Hasil penelitian ini relevan dengan usaha departemen internal audit perusahaan-perusahaan yang mencoba mengkaji ulang cara internal auditor memberikan pelayanan jasa audit bagi perusahaannya, yaitu memperbaiki keputusan perekrutan staf internal auditor, bagi internal auditor yang mencoba bekerja pada lingkungan yang dapat memaksimalkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga mencoba membantu memberikan masukan informasi kepada departemen internal audit perusahaan bahwa usaha mengkaji ulang cara internal auditor memberikan pelayanan jasa audit bagi perusahaannya akan mempengaruhi struktur audit perusahaan yang pada gilirannya akan berinteraksi dengan karakteristik personal staf.

#### **4.8.2 Hipotesis Kedua ( $H_2$ )**

Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) yaitu internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal, menunjukkan bahwa rata-rata (*Mean Rank*) kepuasan kerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal (42,04) lebih tinggi dari rata-rata (*Mean Rank*) kepuasan kerja untuk internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal (37,31), namun demikian secara statistik perbedaan tersebut tidak signifikan ( $p\text{-value } 0,196 > 0,05$ ). Dengan demikian hasil uji ini gagal menerima hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan atas kepuasan kerja antara internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dennis M. Patten (2005).

Statistik deskriptif pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata (*Mean*) kepuasan kerja untuk kisaran sesungguhnya sebesar 58,625 lebih tinggi dari rata-rata (*Mean*) kisaran teoritis, sehingga dapat dijelaskan bahwa baik internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal maupun internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal puas terhadap pekerjaannya, akan tetapi tingkat kepuasan kerja tersebut secara statistik tidak berbeda.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini menguji dampak *locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal auditor. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa *Locus of Control* berdampak pada lingkungan kerja internal audit yang tidak terstruktur dimana internal auditor yang memiliki *Locus of control* internal akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal, namun demikian *Locus of Control* tidak berdampak pada kepuasan kerja internal auditor. Ringkasannya sebagai berikut:

1. *Locus of Control* berdampak terhadap kinerja internal auditor ( $H_1$  diterima). Artinya bahwa internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hyatt dan Prawitt (2001), dan Dennis M. Patten (2005).
2. *Locus of Control* tidak berdampak terhadap kepuasan kerja internal auditor ( $H_2$  ditolak). Artinya bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dennis M. Patten (2005). Satu penjelasan yang mungkin atas kurang signifikannya perbedaan kepuasan kerja antara internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal dengan internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal adalah bahwa dampak *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja cenderung hanya diperlihatkan pada titik ekstrim (Silvester *et al.*, 2002 dalam Patten 2005), dan hanya saat *Locus of Control* berlawanan atau memiliki konflik dengan persepsi struktur yang ada.

#### **5.2 Keterbatasan Dan Saran**

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini, dan bisa diperbaiki oleh peneliti yang akan datang, yaitu:

1. Data yang dianalisis dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang didasarkan pada persepsi jawaban responden. Hal tersebut akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya. Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuesioner bukan dilakukan dengan wawancara atau terlibat langsung dengan aktivitas perusahaan sehingga kesimpulan yang diambil berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrument secara tertulis.
2. Penulis tidak mengkaji bagaimana jika internal auditor yang memiliki konflik antara *Locus of Control* mereka dengan struktur audit. Penelitian akan datang perlu memperhatikan internal auditor yang memiliki konflik *Locus of Control* dengan struktur audit untuk melihat apakah terjadi perbedaan kepuasan kerja antara internal auditor yang memiliki konflik dengan internal auditor yang tidak memiliki konflik.
3. Skala pengukuran variabel-variabel penelitian ini berbeda satu sama lain yang kemungkinan hal ini akan menimbulkan masalah penelitian. Oleh karena itu penelitian-penelitian selanjutnya perlu memperhatikan skala pengukuran.
4. Penelitian selanjutnya juga perlu memperhatikan karakteristik personal lain dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja internal auditor.
5. Uji hipotesis dengan menggunakan statistik nonparametrik (Uji Mann-Whitney) memiliki kelemahan yaitu penghitungan yang sederhana sehingga *less powerfull*.

### **5.3 Implikasi**

#### **5.3.1 Implikasi Teoritis**

Pengembangan teori atribusi untuk menentukan penyebab perilaku dan sikap individu dalam lingkup kerja departemen internal audit sangat penting dalam riset akuntansi keperilakuan. Prediksi terhadap karakteristik personal sebagai prediktor langsung diperlukan terutama untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini telah menggali salah satu karakteristik personal yang berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja internal auditor. Penelitian ini berimplikasi penting untuk mendorong arah riset akuntansi



keperilakuan selanjutnya untuk mempertimbangkan berbagai karakteristik personal lainnya yang berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja.

### **5.3.2 Implikasi praktis**

Bagi departemen internal audit diharapkan untuk dapat mengetahui karakteristik personal internal auditor sehingga dapat menunjang kesuksesan personal dan membawa kesuksesan bagi departemen internal audit dalam menjalankan fungsinya sebagai pengawas terhadap aktifitas perusahaan. Langkah yang bisa dilaksanakan oleh departemen internal audit adalah melakukan seleksi pada saat merekrut staf internal audit, memberikan pelatihan, dan menciptakan struktur audit yang sesuai dengan karakteristik personal staf yang menjadi bagian dari departemen pada saat menjalankan aktifitas departemen sehari-hari. Dengan menciptakan lingkungan struktur audit yang mendukung, mendorong para internal auditor tersebut untuk bertindak sesuai dengan keahlian mereka sehingga kinerja mereka selalu terjaga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, U. (2004), "Assurance and consulting services", in Bailey, A.D. Jr, Gramling, A.A. and Ramamoorti, S. (Eds), *Research Opportunities in Internal Auditing*, Chapter 4, The Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs, FL, pp. 97-129.
- Bamber, E.M. and Snowball, D. (1988), "An experimental study of the effects of audit structure in uncertain task environments", *The Accounting Review*, Vol. 58 No. 3, pp. 490-504.
- Bamber, E.M., Snowball, D. and Tubbs, R.M. (1989), "Audit structure and its relation to role conflict and role ambiguity: an empirical investigation", *The Accounting Review*, Vol. 59 No. 2, pp. 285-99.
- Bamber, E.M., Bamber, L.S. and Schoderbek, M.P. (1993), "Audit structure and other determinants of audit report lag", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 12 No. 1, pp. 1-23.
- Bernardi, R.A. (1997), "The relationships among locus of control, perceptions of stress, and performance", *Journal of Applied Business Research*, Vol. 13 No. 4, pp. 1-8.
- Brown, S.P. and Peterson, R.A. (1993), "Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects," *Journal of Marketing Research*, Vol. 30 No. 1, pp. 63-77.
- Brownell, P. (1982), "A field study examination of budgetary participation and locus of control", *The Accounting Review*, Vol. 57 No. 4, pp. 766-77.
- Committee on Auditing procedures, Statement on Auditing statement Net, AICPA, New York, 1973.
- Cushing, B.E. and Loebbecke, J.K. (1986), "Comparison of audit methodologies of large accounting firms", *Accounting Research Study* No. 26, American Accounting Association, Sarasota, FL.
- Daft, R.L. and Macintosh, N.B. (1981), "A tentative exploration into the amount and equivocality of information processing in organizational work units", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26 No. 2, pp. 207-24.
- Davis, K. and Newstrom John. W. 1985. "*Human Behavior at Work: Organizational Behavior*". Seventh Edition Mc. Grow-Hill, Inc.
- Donnelly, D.P., J.J. and Quirin, D. O'Bryan (2003), "Auditor Acceptance of Dysfunctional Auditor Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristic", *Behavioral Research In Accounting*, Vol. 15.

- Gable, M., and F. Dangelo (1994), "*Locus of Control, Machiavellianism, And Managerial Job Performance*", The Journal of Psychology.
- Ghozali, Imam. (2004), "*Analisis Multivariate*" Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, A. (2004), "*Auditing dan Sistem Informasi*", Penerbit Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Harrington, L. (1997), "A new vision", *Internal Auditor*, Vol. 54 No. 2, pp. 26-31.
- Harrington, L.J. and Shepard, M. (1996), "Career strategies for turbulent times", *Internal Auditor*, Vol. 53 No. 3, pp. 48-52.
- Holmes, Arthur W., Burns, David C. (1988), "*Auditing, Norma dan Prosedur*," Editor Marianus Sinaga, Penerbit Erlangga, jakarta.
- Hopwood. 1974. "*Accounting and Behavior. Accounting age book. A*".Wheaton and Company.
- House, R.J. and Rizzo, J.R. (1972), "Toward the measurement of organizational practices: scale development and validation", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 56 No. 5, pp. 388-96.
- Hyatt, T.A. and Prawitt, D.F. (2001), "Does congruence between audit structure and auditors locus-of-control affect job performance?", *The Accounting Review*, Vol. 76 No. 2, pp. 263-74.
- Ikhsan, A. and Ishak, M. (2005), "*Akuntansi Keperilakuan: Tinjauan Terhadap Ilmu Keperilakuan*", Editor Krista, Penerbit Salemba Empat.
- Indriantoro, N. and Supomo, B. (1999), "*Metodologi Penelitian Bisnis*", Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Kwon, I.G. and Banks, D.W (2004), "Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 19 No. 5 pp. 606-622
- Kartika, I. and Wijayanti P. (2007), "*Locus of Cotrol Sebagai Anteseden hubungan Kinerja dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit*". SNA X. Makassar
- Kinney, W.R. Jr (1986), "Audit technology and preferences for auditing standards", *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 8 No. 1, pp. 73-89.

- Kwon, I.G. and Banks, D.W. (2004), "Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 19 No. 5, pp. 606-22.
- Lefcourt H.M. (1982), *Locus of Control*. London. Lawrence Erlbaum Associates.
- Lemon, W.M., Tatum, K.W. and Turley, W.S. (2000), *Developments in the Audit Methodologies of Large Accounting Firms*, Stephen Austin & Sons, Ltd, Hertford.
- MacDonald, B. and Colombo, L. (2001), "Creating value through human capital management", *Internal Auditor*, Vol. 58 No. 4, pp. 69-75.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005), "*Evaluasi Kinerja SDM*". Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Martin, C.D. and Salovey, P., 1996. Death Attitudes and Self Reported Health Relevant Behaviors. *Journal of Health Psychology*, Vol. 1(4), h. 441-453.
- Maryanti, Puji. (2005), "*Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor*". Tesis Program Pasca Sarjana UNDIP (tidak dipublikasikan)
- Mendenhall, W., and Beaver, R.J. (1992), "*A Course in Business Statistics*". PWS-Kent Publishing Company. 3<sup>rd</sup> Edition.
- Mohammad Noor Ardiansah. (2003), "*Pengaruh Gender dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor*". Tesis Program Pasca Sarjana UNDIP (tidak dipublikasikan)
- Nagy, A.L. and Cenker, W.J. (2002), "An Assessment of The Newly Defined Internal Audit Function", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 17 No. 3, pp. 130-137.
- Nouri, H. and Bird, K. (1999), "Matching internal auditors' task with their personality types as assessed by the Myers-Briggs type indicator", *Internal Auditing*, Vol. 14 No. 4, pp. 32-5.
- Patten, M. Dennis. (2005), "An Analysis of The Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20 No. 9, pp. 1016-1029.
- Plumly, M.M. and Dudley, E.M. (2002), "Building a successful audit organization", *Internal Auditor*, Vol. 59 No. 4, pp. 54-9.

- Prawitt, D.F. (1995), "Staffing assignments for judgment-oriented audit tasks: the effects of structured audit technology and environment", *The Accounting Review*, Vol. 70 No. 3, pp. 443-65.
- Reed, S.A., Kratchman, S.H. and Strawser, R.H. (1994), *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 7 No. 1, pp. 31-58.
- Robbins, P. Stephen (2003), "*Organizational Behavior : Concept, Controversies*", Application. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.
- Robbins, P. Stephen (1996), "*Organizational Behavior : Concept, Controversies, Application*," Seventh Edition. Prentice Hall Inc.
- Robitaille, D.B. (2004), "World-class audit and control practices", *Internal Auditor*, Vol. 61 No. 1, pp. 74-80.
- Rotter, J.B. (1966), "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement", *Psychological Monographs*, Vol. 80, pp. 1-28.
- Rotter, J.B. (1990), "Internal versus external control of reinforcement", *American Psychologist*, Vol. 45 No. 4, pp. 489-93.
- Ruchyat Kosasih. (1985), "*Auditing Prinsip dan Prosedur*", Buku satu, Penerbit Palapa, Surabaya.
- Sardjono, H. (2007), "*Pencapaian GCG dan Kaitannya dengan Peranan Internal Auditor*", Edisi No.29, Media Pertamina.
- Sawyer, B.Lawrence. (2003) "Internal Auditing", Edisi Lima. Penerbit Salemba Empat.
- Siegel, G. and Marconi, H.R. (1989), "*Behavioral Accounting: Introduction to Behavioral Accounting*", South-West Publishing Co.
- Silvester, J., Anderson-Gough, F.M., Anderson, N.R. and Mohamed, A.R. (2002), "Locus of control, attributions and impression management in the selection interview", *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, March, pp. 59-76.
- Solar, D., and D. Bruehl. (1971), "*Machiavellianism and Locus of Control: Two Conception of Interpersonal Power*". Psychological Report. 29.
- Suartana, I Wayan. (2000), "*Anteseden dan Konsekuensinya Job Insecurity dan Intensi Keluar pada Internal Audit*". Tesis Program Pasca Sarjana UGM (tidak dipublikasikan).
- Suharyadi and Purwanto S.K., (2004), "*Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*", Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- The Institute of Internal Auditors. n.d. "*Statement on Internal Auditing Standards (SIAS)*". [www.theiia.org](http://www.theiia.org). diakses 27 Mei 2008
- Timpe. A. Dale. 1988. "*The Art and Science of Business Management Performance*". Kend Publishing Inc.
- Triandis, H.C. 1971. "*Attituden and Attitudes Change*". Jhon Waley and Sons, Inc, New York.
- Warr, P., Cook, J. and Wall, T. (1979), "Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 52 No. 2, pp. 129-48.
- Yusup, Al.H. (1987), "*Auditing: Pengauditan dan Profesi Akuntan Publik*", Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.